

FASE 6 PROYECTO DE GRADO
MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL AREA DE SALUD
OCUPACIONAL DE EMTRAS EN C

PRESENTADO POR:

LINA MARÍA RÍOS. CÓDIGO: 1.068.928.556

JOANA INÉS MONCADA. CÓDIGO: 39.805.884

CAROL ANDREA PINEDA. CÓDIGO: 35.533.520

MARÍA VICTORIA MARTÍNEZ. CÓDIGO: 20.716.375

ADRIANA PAOLA PEÑA ORGANISTA. CÓDIGO: 1.015.995.573

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD.
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS (ECACEN)

ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

GRUPO: 101007-15

CEAD: FACATATIVÁ

DICIEMBRE 2017

CONTENIDO

INTRODUCCION

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	1
1.1. Antecedentes del Problema	1
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3 Objetivos	5
1.4 Justificación de la Investigación	6
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	7
2.1 Marco Teórico	7
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	13
3.1. Método de la investigación	14
3.2 Población y Muestra	15
3.3 Fuentes de información	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	19
4.1. Presentación de Resultados	19
4.2. Análisis de datos	24
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	28
5.1 Resumen de Hallazgos	28
5.2 Recomendaciones	29

5.3 Propuesta	30
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	37
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	40
REFERENCIAS	41
APENDICE A	45
APENDICE B	47

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	<i>Desgaste emocional</i>	43
Tabla 2	<i>Nivel de estrés</i>	43
Tabla 3	<i>Implementación plan de incentivos</i>	43
Tabla 4	<i>Ayuda y apoyo jefe inmediato</i>	43
Tabla 5	<i>Ayuda entre compañeros</i>	44
Tabla 6	<i>Reconocimiento a la labor</i>	44
Tabla 7	<i>Programa de bienestar laboral y social</i>	44
Tabla 8	<i>Tiempo para pausa activa</i>	44
Tabla 9	<i>Funciones claras a ejercer</i>	44
Tabla 10	<i>Lo que espera la organización</i>	45

CONTENIDO DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Desgaste emocional	19
<i>Figura 2</i> Nivel de estrés	20
<i>Figura 3</i> Implementación plan de incentivos	20
<i>Figura 4</i> Ayuda y apoyo jefe inmediato	21
<i>Figura 5</i> Ayuda entre compañeros	21
<i>Figura 6</i> Reconocimiento a la labor	22
<i>Figura 7</i> Programa de bienestar laboral y social	22
<i>Figura 8</i> Tiempo para pausa activa	23
<i>Figura 9</i> Funciones claras a ejercer	23
<i>Figura 10</i> Lo que espera la organización	24
<i>Figura 11</i> Programas de desarrollo social y bienestar laboral	32
<i>Figura 12</i> Método de Nonaka y Takeuchi	36
<i>Figura 13</i> Cronograma de actividades	40

INTRODUCCION

A través del tiempo y la trayectoria de las empresas se ha podido observar de manera significativa la importancia del personal o de los colaboradores en las organizaciones, los cuales de alguna manera aportan de manera importante a las compañías. Y gracias a esta transición del factor humano en las organizaciones, es que las mismas han generado diferentes actividades, métodos, programas de mejoramiento o planes de motivación, con el fin de minimizar o eliminar el riesgo psicosocial y optimizar la calidad de vida, personal, social, laboral y posiblemente económica de sus funcionarios. Y esto de alguna manera hace que los colaboradores demuestren o saquen a flote sus mejores cualidades y habilidades, creando así una cadena de valor agregado a las dos partes.

En estos últimos años las organizaciones y las entidades de control y seguimiento de los empleados, han creado mecanismos para que se implementen grupos que promuevan e incentiven a los colaboradores en las organizaciones, asignar áreas específicas que trabajen en pro de la calidad y seguridad de ellos, a través de programas de bienestar o de incentivos ya sean económicos, materiales, compensatorios, etc. Esto es importante llevarlo a cabo, teniendo en cuenta que el índice de riesgo psicosocial en las organizaciones es tendencia, de acuerdo a lo investigado en este trabajo. Y el realizar el ejercicio de bienestar contribuyendo a mejorar la productividad en la organización y calidad de vida del colaborador.

La gestión de conocimiento está presente en las organizaciones, sus funcionarios, proveedores y clientes, y en este caso será trabajada desde el ámbito de salud ocupacional, el cual es un tema de complejidad desde el punto de vista del riesgo psicosocial, es un reto y es la razón por la cual se presenta este plan de mejoramiento para la organización a través del desarrollo de programa de bienestar y la gestión del conocimiento. Convirtiéndose la compañía y sus integrantes en agentes competitivos en el mercado.

Es así, dando importancia a los factores y causas del riesgo psicosocial, que se lleva a cabo el enfoque de salud ocupacional desde este riesgo que tienen una presencia significativa en la compañía seleccionada. Por ello si las empresas quieren permanecer y ser cada vez más fuertes en el mercado global, deberán trabajar más en la innovación de programas y planes de incentivos o bienestar para sus colaboradores. Fusionando así el capital intelectual, el talento humano y los intereses de la organización, siempre en pro de la mejora continua en conocimiento y procedimientos.

Este proyecto busca comprender lo importante de desarrollar los diferentes programas de bienestar laboral y social de las organizaciones frente al clima organizacional y estado de los funcionarios o colaboradores. Para ello se realiza el diagnóstico inicial, para identificar las necesidades básicas e importantes de los colaboradores frente a aspectos generales de la organización, sobre todo en temas de bienestar y salud ocupacional que involucran temas de relaciones interpersonales, superaciones profesionales, escala salarial y las cuales afectan de gran manera el clima laboral y organizacional. En todas las empresas es indispensable contar con bienestar laboral y social con el fin de que los trabajadores estén a gusto trabajen de manera

colaborativa , con excelentes relaciones interpersonales, con animo a la superación tanto laboral, económica, social y emocional, el departamento de gestión humana debe contar con un plan donde se vean reflejados, los beneficios que motiven y ayuden a cada colaborador los cuales van de la mano con empresa ya que sentirán un buen clima laboral y organizacional y sus empleados darán buenos resultados de productividad y efectividad en sus labores rayendo beneficios a la empresas económicos.

Aquí se realiza el plan de mejoramiento para Emtra S en C. de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación realizada. Esto teniendo en cuenta el constante cambio al que está sometido la empresa por el sistema económico, el riesgo psicosocial alto y de manera interna en los procesos genera algunos traumatismos en los colaboradores, que pueden ser sobrellevados con estas actividades de integración e incentivos, que de alguna manera mejoraran aspectos de clima laboral, disminución de riesgo psicosocial y de productividad.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

En el capítulo 1, se expondrá la problemática desde el proceso de seguridad y salud Ocupacional en Emtra S en C. la cual hace referencia la exposición que tienen los funcionarios frente a los riesgos psicosociales en la organización, estos son resultado y efecto de las deficiencias en el mal diseño o manejo inadecuado de actividades de bienestar laboral, así como de una insuficiente interiorización del contexto social en el trabajo.

Por lo anterior se planteara a continuación la problemática, sus antecedentes, los objetivos y la justificación del riesgo psicosocial presentado e identificado en la organización, el cual es generado por la falta de programas de bienestar social y laboral, por cuestiones o situaciones pasadas y por los cambios actuales que se están presentando en la gerencia, que están generando desintegración en los grupos de trabajo, inadecuada comunicación en los diferentes mandos medios y resultados negativos para los colaboradores y la organización.

1.1 Antecedentes del problema.

De acuerdo a los resultados dados en la prueba de Batería de Riesgo Psicosocial, aplicada en la organización, y las observaciones presentadas por los diferentes colaboradores, donde se reporta riesgo medio, alto y muy alto a nivel psicosocial.

Los resultados de la encuesta y evaluación realizada mencionan que la organización presenta un nivel medio, donde la idea era identificar o tener resultados moderados, se esperan planes acción con intervención y control casi de inmediato, ya que puede reducir o minimizar que este riesgo se materialice y haga efecto en la salud. Allí también se identifica que los dos grupos “jefes y operativos”, presentan alto riesgo con un 75% en cargos de jefatura y un 72% en cargos operativos. Los colaboradores evalúan desfavorablemente este aspecto. Lo que quiere decir que existe una disfuncionalidad en la forma en que interactúan los equipos de trabajo entre sí y con los jefes directos.

En los resultados altos y muy altos, correspondientes a que tienen una significativa interacción a causa del estrés alto, este también necesita que tome medidas y controles de manera inmediata en el marco de un sistema epidemiológico.

Se puede establecer que una de los antecedentes del problema es la falta de oportunidad de ascenso en la organización, la carga laboral de algunos cargos y su falta de reconocimiento frente a su labor “desequilibrio esfuerzo – recompensa”, la falta de comunicación asertiva entre los grupos de trabajo, la falta de empoderamiento de los cargos y definición de responsabilidades y actividades de algunos colaboradores, la falta de incentivos y actividades de integración.

Lo anterior lo encontramos en el (decreto 614 de 1984 y resolución 1016 de 1989), donde se reitera que se deben enfocar en los temas de control y precaución en cada uno de los factores o causas de las enfermedades presentadas por riesgos Psicosociales. La (resolución 2646 de 2008) donde se deben generar todas las estrategias e intervenciones para prevenir o contrarrestar

la exposición a los factores psicosociales. Evidenciado en (decreto 1832 de 1994 y 2566 de 2009) donde hablan de patología derivada del estrés como enfermedad profesional.

1.2 Planteamiento del problema.

El factor y causa de riesgos psicosocial, hace referencia a la condición propia del individuo, el medio laboral y su entorno, de acuerdo a las condiciones intensas y su frecuencia, dan como resultado efectos negativos en el individuo “colaborador”, que lleva al estrés ocupacional. Su consecuencia puede ir desde el desequilibrio en la salud, nivel intelectual, fisiológico, social, psicoemocional en el colaborador o resultados negativos para la organización frente a productividad, calidad y cumplimiento de metas.

Su origen está dado a la organización del trabajo, el impacto que genera ello en el individuo social y mentalmente. Este riesgo psicosocial es considerado como un riesgo laboral, por el efecto fisiológico, social y psicológico en el entorno laboral, durante el desarrollo de sus actividades o labores.

El problema en la organización seleccionada Emtra S en C: “¿el alto nivel de riesgo psicosocial, es generado por las condiciones propias de la organización y la falta de programas de bienestar laboral y social?”

Por lo anterior el Plan de Mejoramiento: desde el área de Talento Humano y por medio de ejecución del plan de mejoramiento y programa de gestión del conocimiento, genera un plan de

trabajo frente a acciones de formación y sensibilización como: El establecimiento políticas de convivencia - Crear matriz de participación y consulta – Aplicación de valores corporativos – Crear política de cuidado y autocuidado – Llevar a cabo retroalimentaciones del acoso laboral y moobing – Generar subsidios de educación – Establecer Espacios de interacción empleado / familia – incentivar al sentido de pertenencia - Fomentar un buen clima laboral - Fomentar la responsabilidad social – General programas de gestión del tiempo – Establecer semanas de la salud o cuidado y autocuidado.

Actividades de formación y sensibilización en planeación y gestión del tiempo, creación de la política de convivencia, trabajo en equipo, manejo de estrés, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, manejo de conflictos, acoso laboral, manejo de clientes difíciles.

Por otro lado se programan actividades como la creación de política de convivencia, comité de eventos “integrado por un colaborador de cada área”, actividades deportivas “que es lo que los colaboradores más han pedido”, creación de procedimiento de consulta y participación de los colaboradores y la generación de un plan de incentivos donde la organización apoye al funcionario en temas de adecuación, formación, económicos, reconocimientos laborales, compensatorios, detalles e integración con compañeros y familia.

1.3 Objetivos.

General.

✓ Identificar los factores que generan altos niveles de riesgo psicosocial en la organización, con el fin de establecer las estrategias necesarias y el mejor plan de mejoramiento a nivel de salud ocupacional.

Específicos:

✓ Identificar las causas generadoras de riesgo psicosocial en los diferentes cargos de la organización.

✓ Reconocer las necesidades de acuerdo al resultado dado en las causas generadoras.

✓ Generar las estrategias adecuadas para el tratamiento de las causas generadoras de riesgo psicosocial.

✓ Establecer el plan de mejoramiento de acuerdo a las necesidades de la organización.

1.4 Justificación de la investigación.

Es importante llevar a cabo la investigación de los factores generadores de los riesgos psicosociales, los cuales están afectando de manera significativa a la organización, debido a esto se están presentando situaciones de conflicto, desmotivación, estrés laboral, que pueden llevar a enfermedades laborales.

Al realizar la investigación y obtener los datos necesarios para identificar los factores que generar los riesgos psicosociales, la organización y sus colaboradores se benefician de manera importante a través de la aplicación de las estrategias presentadas en el proyecto. Se mejorara la calidad de vida del colaborador, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, las condiciones de salud laboral, física, social y psicológica. Se disminuirá la carga laboral, aumentara la participación de los funcionarios.

Este proyecto contribuye a su vez a mejorar la práctica empresarial, ya que los estudiantes de los programas administrativos, interactúan de manera directa con las organizaciones, ligándose a experiencias reales y cotidianas de las mismas. Aprenderán a desarrollar habilidades y destrezas que mejoraran a futuro la vida profesional de ellos, identificaran la importancia de las necesidades del grupo de trabajo, de los colaboradores, de la importancia de incentivar otros factores emocionales, físicos, psicológicos y sociales, que aportan a la buena calidad de vida de los funcionarios y la mejora de los resultados productivos y de cumplimiento de metas de la organización.

CAPITULO 2: REVISION DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

En los últimos años de manera histórica, se ha podido identificar en aumento el nivel de riesgo psicosocial, el trabajo “empleo” se ha convertido hoy en día un factor de afectación en la salud de los empleados, las condiciones que tienen las organizaciones, la falta de actividades de bienestar, las condiciones físicas, laborales han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas a temas psicosociales. Hace algunos años los riesgos laborales a nivel normativo estaban ligados a los riesgos físicos, mecánicos, biomecánicos, ergonómicos o ambientales.

Pero, ¿que son los riesgos psicosociales en el trabajo?, para Carayon, (Haims y Yang 2008). Estos riesgos hacen referencia a las características observadas o apreciadas en el ambiente de trabajo que tienen referencia a lo emocional para los colaboradores y grupo de trabajo. (Cox y Griffiths 1996). Lo expresan como los aspectos del trabajo, la gestión y la organización con respecto al contexto social y organizacional. (Martín Daza y Bilbao Pérez 1997). Estos riesgos se asocian a las condiciones, las diferentes estrategias, situaciones o a los factores presentados en determinada situación laboral relacionadas de manera mucho más directa con el ámbito laboral en la organización, el trabajo a realizar y las funciones como tal del colaborador, las cuales afectan el bienestar o salud del mismo. Son diferentes significados o expresiones de los autores, pero todas basadas en los mismos aspectos de causa y efecto.

En el 2008 se implementó una (resolución 2646 - 2008), en la cual se establecen las “instrucciones, responsabilidades para el reconocimiento de los factores psicosociales en el sitio de trabajo y la confirmación de origen de las patologías o posibles patologías ocasionadas por estrés laboral”. Es allí donde podemos identificar el análisis de los factores psicosociales asociados al trabajo.

Frente a esta resolución es necesario identificar cuáles son los factores que generan el riesgo psicosocial, que como ejemplo de ello (Van Den Bossche 2008 Roozeboom, Houtman). “Los indican como factores de la Organización, algunos como; clima laboral, política, filosofía y cultura de la organización”. Por otro lado los autores mencionan los factores laborales como; condiciones de empleo, diseño de puesto y la calidad del trabajo. Estos factores de acuerdo a lo dicho por (Mintzberg 1993). Son condiciones psicosociales que se pueden presentar de manera negativa o positiva.

Pero para conocer y analizar un poco más frente al tema debemos remontarnos a la normatividad existente a nivel mundial, ya que son las bases de los lineamientos, y disposiciones de este riesgo, los inicios fueron en 1950 gracias a la Organización Mundial de la Salud (OMS), Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , las cuales hablaban de “bienestar mental , físico y social de los empleados de la Organización”, prevenir daños y aptitudes fisiológicas y psicológicas, para adaptar al hombre a su trabajo, no obstante allí no se habló de riesgo psicosocial, hasta el año 1982 por el mismo Comité, donde sí se habló del riesgo psicosocial, y funciono como antecedente o preámbulo para la investigación de los factores y causas de este riesgo. Para el siguiente año en (1983) reunión las investigaciones frente a las

causas que afectaban en los trabajadores la salud” y luego investigaciones de “factores psicosociales en el trabajo”, los cuales causaban incidentes o accidentes, los cuales están influenciados por temas internos de trabajo y calidad de vida de los funcionarios, condiciones ambientales y sociales.

El riesgo psicosocial es generado por factores de la vida familiar, laboral y social del colaborador, lo que hace que el entendimiento y análisis del mismo sea más difícil que otro riesgo como el físico “biomecánico”, etc. Ya que no está relacionado de manera directa con una condición de ambiente laboral. El riesgo psicosocial este determinado por las consecuencias que trae el entorno laboral en el entorno familiar o social, la situación económica con la educación, o política con social del país en general.

Algunos de los trastornos que podemos encontrar generados por este riesgo psicosocial como lo indica la UNICEF de América Latina y el Caribe es el del sueño, reflejado por las pesadillas, insomnio o alucinaciones, problemas para comunicarse a través de lenguaje como tartamudez o retrocesos, problemas de comportamiento como la agresividad, pasividad, hiperactividad, soledad, problemas emocionales como autoestima o miedo, complicaciones intelectuales como falta de concentración o de memoria que se vuelvan reiterativos. Otros problemas como los fisiológicos manifestados en palpitaciones, problemas respiratorios, dolores generales, sudoración o peor aún las disfunciones más graves como anorexia, dependencia de drogas o depresión, entre otras.

Pero solo hasta el año (2007), es que Colombia habla de los riesgos Psicosociales, por medio del (Ministerio de Protección Social), con la encuesta realizada a varios trabajadores, los cuales la mitad de ellos mencionaron que el impacto mental o riesgo es generado por los trabajos repetitivos o la atención al público, por ello poco a poco se han ido aprobando e implementando distintas leyes y normas con el propósito de prevenir y proteger a los colaboradores de este riesgo.

Alguna normatividad que comienza a controlar y apoya los temas de riesgo psicosocial, es la (Ley 1010 de 2006), la cual controla el acoso laboral, da inicio a comités de convivencia como lo indican los (Decretos 652 y 1356). Inicia la (Ley 1562) la cual hace disposiciones frente a tema de “salud en el trabajo, medio ambiente, prevención y promoción física, mental, social en los colaboradores”. Para el (2013) se aprueba la (Ley 1616 de Salud Mental) donde las ARL deben apoyar a las organizaciones en temas de “monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en las Organizaciones”. En el año (2014) empieza a regir el (Decreto 1443) donde se dan los lineamientos para la implementación del SG-SST contando con métodos como el PHVA, para el “control, vigilancia y supervisión de aspectos de seguridad y salud laboral”. En líneas generales podemos decir que Colombia da cumplimiento desde la normatividad al tratamiento del Riesgo psicosocial, sin embargo quedan algunos vacíos frente al manejo y las obligaciones más claras de programas de bienestar o niveles de este riesgo que pueden presentarse dentro de la aplicación de baterías de riesgo a los funcionarios de las organizaciones.

Sin embargo como lo menciona Isastur en su artículo Manual de Seguridad, las consecuencias de los riesgos Psicosociales, son más graves de los que parecen debido a que

pueden llevar a un incidente o accidente de trabajo, que en todo su aspecto son nocivos para la salud mental y física del colaborador. Estarían las consecuencias psicológicas, las cuales generarían la disminución de defensas, aumentaría los trastornos mentales, presentarían reacciones de comportamiento que afectarían la vida laboral, emocional, social y familiar del trabajador. Generaría también trastorno psicofisiológicos con problemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, entre otros, hasta llegar a la generación de incidentes y accidentes laborales por distracciones, cansancio o comportamientos inseguros.

No obstante y teniendo claridad de la normatividad aplicable y vigente en Colombia, aún falta recocer y tomar acciones frente a las organizaciones que a pesar de contar con un presupuesto anual “presentado por los responsables del SG-SST”, no emplean sus esfuerzos al cumplimiento de actividades o programas de bienestar laboral de la importancia que deberían tener, lo que hace que las organizaciones pierden dinero sin darse cuenta de la baja productividad que tienen en sus colaboradores, haciendo así énfasis en factores totalmente diferentes al principal, el cual es la búsqueda de bienestar y beneficios para las dos partes. Se basan en que este riesgo es solo dado por el nivel de estrés, sin contar con una batería de riesgo, sí que por el contrario lo realizan por la subjetividad de los jefes inmediatos o desde el punto de visto de gerencia, quien en muchas ocasiones no tiene el acercamiento suficiente con sus colaboradores. El estrés es solo uno de los factores, quizá el más visible o notable por los comportamientos del individuo, mas no es el único.

En Colombia desde el ámbito legal, las empresas están obligadas a realizar una evaluación de riesgos para prevenir este riesgo psicológico. Por otro lado de acuerdo a lo

mencionado por el (Departamento de Asistencia Técnica para la prevención de riesgos laborales 2010) en España, refleja que existe un 5% de colaboradores víctimas de hostigamiento, acoso laboral, o algún tipo de violencia en el último año de labores. Así mismo el Instituto de la Mujer informa que el 14,9% en las mujeres “laboralmente activas”, han tenido o presentado casos de acoso sexual, siendo mucho más afectadas, que los hombres, sobre todo a las menores de 34 años y solteras. Por ello la importancia de establecer normas y disposiciones diferentes y más fuertes para el caso de riesgos psicosociales, que ya han sido informados, pero que aún tienen vacíos desde la ley o desde la toma de acciones pertinentes.

(La Carta de Bangkok) en la promoción en salud en un mundo globalizado, Tailandia, (2005), “contempla la sujeción en leyes y normas reguladoras las cuales garantizan un grado alto de cuidado en los posibles daños, igualdad de oportunidades para el bienestar y salud de los trabajadores, a nivel mundial se tienen en cuenta la leyes y normas a seguir, el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo 187, Ginebra, prescribe que en los nacionales sistemas y de seguridad y salud en el trabajo deberán anexar legislación, colectivos convenios en su caso y otros pertinentes; autoridad(es) u organismo(s) designados legítimamente de esta, con el fin de cuidar y preservar la salud de los empleados”.

Por ello es necesario identificar los factores, causas, consecuencias y/o efectos más graves de los riesgos psicosociales, con el propósito de dar un mejor plan de mejoramiento a las organizaciones, un mejor método de aplicación e implementación de herramientas que permitan un mejor desarrollo de los colaboradores en sus lugares de trabajo, mejorando la productividad en beneficios de la organización y de los trabajadores.

CAPITULO 3: METODOLOGIA GENERAL

Dentro del presente capítulo se puede identificar la metodología de investigación que se utilizó en el desarrollo a lo largo del trabajo la cual dará respuesta a la problemática identificada frente a salud ocupacional de la organización Emtra S en C. con el propósito de tomar la mejor decisión para la implementación del plan de mejoramiento desde la gestión de conocimiento.

Por lo anterior se define el método de investigación cuantitativo, ya que se manejan datos numéricos, señalando algunas alternativas que generaran como resultado una causa y efecto de las cosas, para este caso las causas del nivel de riesgo psicosocial en la organización. Para ello se realiza una encuesta a los colaboradores de la compañía, con preguntas específicas a las causas de los riesgos psicosociales que presentan o a los que están en su mayoría expuestos, para identificar realmente las necesidades principales de capacitación o desarrollo de la organización y sus diferentes grupos de trabajo.

Se desarrolla el estudio de esta manera, ya que permite identificar de manera clara el factor y la necesidad de manera específica, exacta y clara todos los elementos o material de investigación que conforma el problema. Y de una manera descriptiva se pueden tener diferentes variables con las que se pueden llegar a trabajar ligada de otros pequeños factores.

De esta manera podemos tener mejores resultados de las conductas y comportamientos en general de los colaboradores y las causas generadoras de los riesgos psicosociales, en la muestra seleccionada.

3.1 Método de Investigación

Con el objetivo de centrarse en los orígenes o causas de los niveles altos del riesgo psicosocial de la organización se lleva a cabo el uso del método cuantitativo, el cual permite determinar un conjunto de factores o fenómenos que lo generan, donde su propósito es identificar si la falta de un programa de bienestar en la organización es el causante de ciertos hechos o situaciones que se han presentado a nivel de Salud Ocupacional.

A través de este método de investigación se logra profundizar en la muestra tomada la realidad de la situación y de las necesidades de los colaboradores, casi que explica la razón principal de las consecuencias o el estado actual de la organización.

De esta manera a través y gracias al resultado de estas encuestas se podrá definir con exactitud la mejor opción de solución, para la implementación del Plan de Mejoramiento del proceso de Salud Ocupacional desde la gestión del conocimiento.

3.2 Población y Muestra

Para la elaboración de las encuestas se cuenta con 100 funcionarios o colaboradores en la organización, de ese 100% de la población se tomara como muestra el 50% de confiabilidad, este porcentaje estará integrado por diferentes funcionarios de los procesos o áreas de la compañía, y en su mayoría serán integrantes del proceso más amplio el cual es Gestión de Tramites, teniendo en cuenta que es el área misional de la organización, y quienes presentan mayor nivel de riesgo psicosocial.

Para ello se maneja la siguiente formulación, para poblaciones menores a 100.000:

$$n = \frac{(z)^2 p q N}{(N - 1)^2 e + z^2 p q}$$

Reemplazamos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 100}{(100 - 1)^2 0.05 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 * 25}{9.801 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{960.400}{9801 * 9.604}$$

$$n = \frac{960.400}{19.405}$$

$n = 50$ Muestra a determinar o a encuestar.

3.3 Fuentes de Información

Para el caso de investigación frente a los riesgos psicosociales en las organizaciones tomaremos como fuentes de información las fuentes primarias las cuales contienen información nueva y original, enfocada a los temas de importancia y lo significativo que es la prevención y detección de los factores, causas y consecuencias del manejo de riesgos psicosociales alto.

Existen varios textos, tanto en libros, informes, normas, leyes, documentos oficiales, donde se encuentran temas relacionados con lo importante que es el realizar programas de bienestar laboral y social en las organizaciones, de los cuales se puede tomar de apoyo algunas temáticas del riesgo psicosocial y la implementación de programas de prevención del mismo.

3.4 Las Técnicas de Recolección de Datos Utilizadas

La identificación de la solución del problema dado en el caso, se manejó con la recolección de datos más conocida que es la técnica de la encuesta. Esta consiste en realizar un cuestionario que determine o nos dé a conocer la opinión de los colaboradores frente a los riesgos psicosociales, sus causas y sobre todo la causa principal que lo genera en ese nivel alto.

Allí se encontraran preguntas frente a: el nivel de carga laboral que tiene el colaborador, el nivel de reconocimiento que ofrece la organización a sus colaboradores por la productividad, las necesidades de actividades de desarrollo y bienestar, el desgaste emocional o mental de las labores realizadas, las complicaciones que se pueden tener a nivel social o familiar por carga laboral o clima laboral dentro de sus labores. Por otro lado se preguntara frente al nivel de colaboración o ayuda por parte de la organización y jefes inmediatos que pueden llegar a tener los funcionarios, las herramientas o beneficios que reciben por parte de la organización, frente a la estabilidad que pueden tener los empleados allí.

Lo anterior para identificar si las condiciones propias de la organización y la falta de programas de bienestar social y laboral, son los detonantes del riesgo psicosocial alto en la organización.

De esta manera y con el apoyo de las fuentes de información, se puede llevar a cabo un adecuado plan de mejoramiento para el área de Salud ocupacional, previniendo y atacando así las causas que generan los riesgos psicosociales.

CAPITULO 4: RESULTADOS

4.1 Resultados

De acuerdo al capítulo anterior, donde se establece el uso de encuesta para este proyecto, aquí se varan reflejados de manera descriptiva los datos obtenidos en la organización, identificando los resultados por cada pregunta realizada.

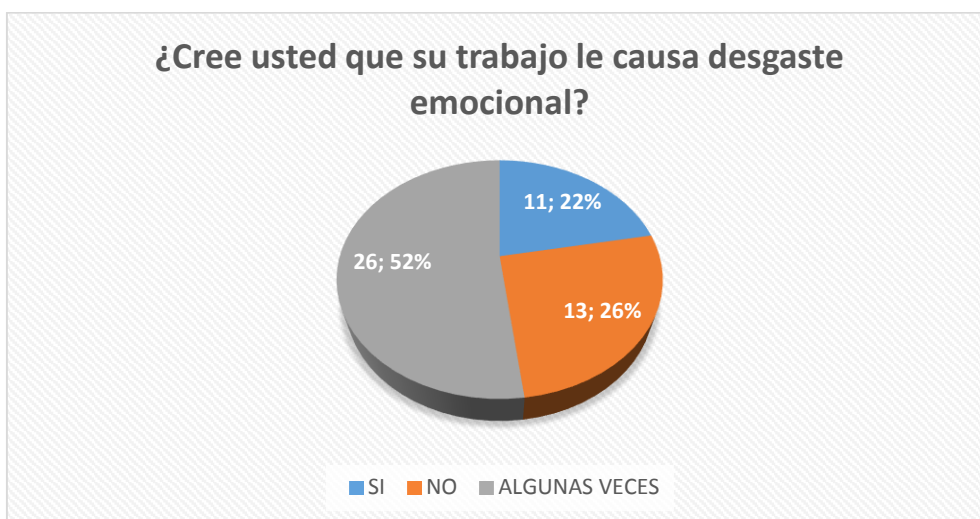


Figura 1: Desgaste emociones



Figura 2: Nivel de estrés



Figura 3: Implementación plan de incentivos

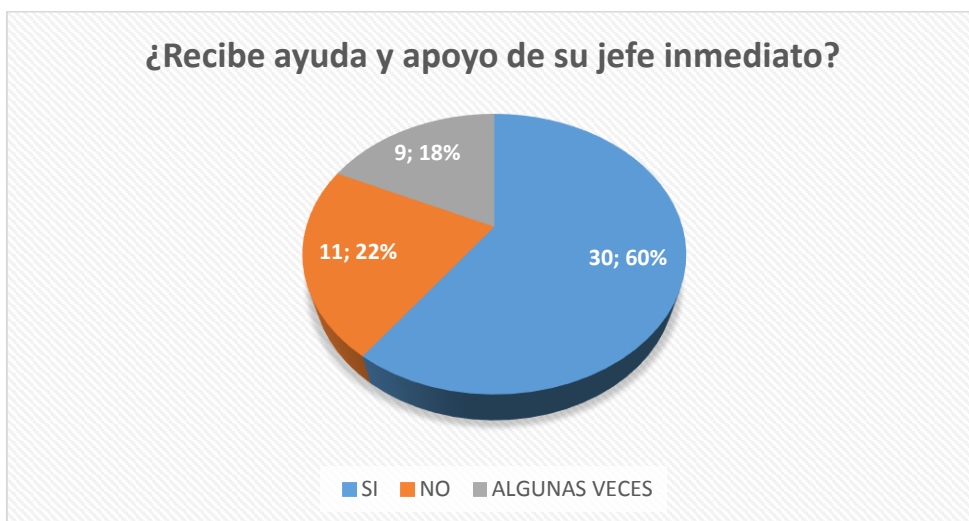


Figura 4: ayuda y apoyo jefe inmediato

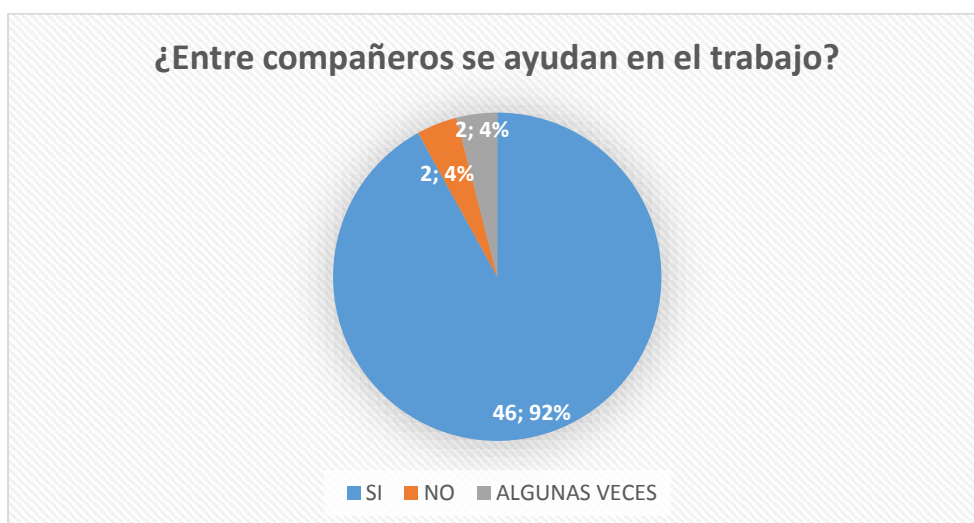


Figura 5: Ayuda entre compañeros



Figura 6: Reconocimiento a la labor



Figura 7: Programas de bienestar laboral y social



Figura 8: Tiempo para pausa activa

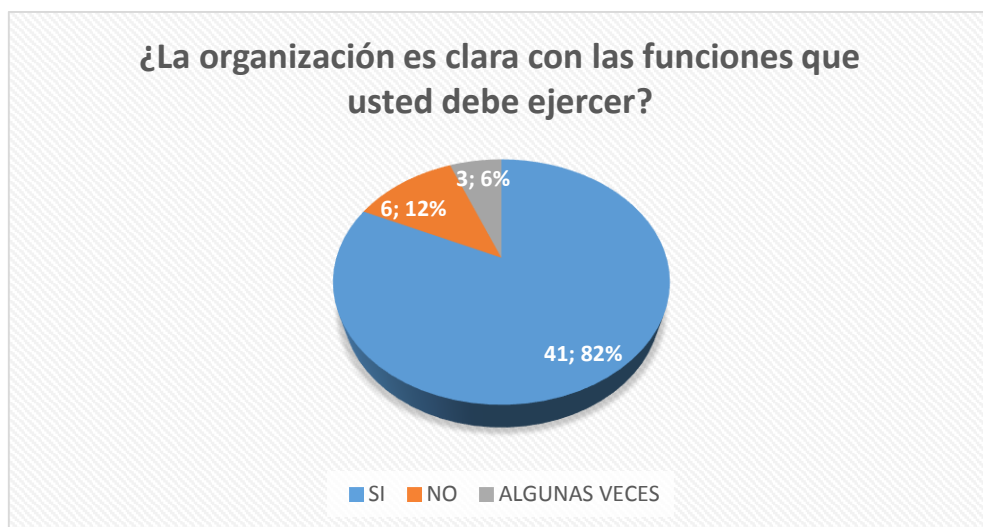


Figura 9: Funciones claras a ejercer



Figura 10: Lo que espera la organización

4.2 Análisis de Datos

De acuerdo a los resultados de las encuestas, las cuales se manejarán con el método de estadística descriptiva con datos de tipo discreto, debido al uso de gráficas e información numérica entera, los cuales nos muestran un resumen conciso de los datos y nos ayudan a identificar las tendencias de los mismos.

Como se ve reflejado en la encuesta los funcionarios de la organización “de la muestra seleccionada”, el 52% manifiestan que algunas veces presentan desgaste emocional en su trabajo, otro 22% dice que si siente ese desgaste, mientras que el otro 26% no lo toma así. Esto refleja que los colaboradores tienden a tener de alguna manera conflictos emocionales por las labores realizadas o quizá por el mismo ambiente laboral que se tiene allí.

Cuando se le pregunta a los funcionarios si el trabajo le genera algún nivel de estrés el 72% de la muestra manifiesta que efectivamente siente estrés en sus labores o por aspectos de la empresa, el 8% menciona que algunas veces y el otro 20% dice no sentir estrés. La mayoría mencionan que el hecho de atender público genera un mayor nivel de estrés y adicional a ello la carga laboral que tienen en el momento, debido a que por cambios administrativos y temas internos no han contratado más personal para cubrir el personal que se ha ido. Pero que el nivel de exigencia es igual.

En la pregunta frente a la implementación de un plan de incentivos, el 100% de los encuestados, informa que están totalmente de acuerdo en crear un plan de incentivos en la organización. Mencionan que es necesario la implementación del mismo, ya que nunca se ha tenido en la empresa, siempre se les ha exigido mucho a los funcionarios pero poco se les ha hecho reconocimiento o no se ha trabajado a la motivación de los mismos.

El 60% de los colaboradores encuestados manifiestan que han tenido el apoyo de su jefe inmediato, un 22% no lo ha tenido y un 18% algunas veces. Se identifica durante la encuesta que existe una falta empoderamiento del cargo y criterios en los jefes inmediatos. Ellos mismos manifiestan que no existe motivación en los mandos medios y que estos no tienen el apoyo de la alta dirección o gerencia.

El trabajo entre los compañeros del mismo nivel se ve con mayor fuerza, debido a que el 92% de los encuestados mencionan tener ayuda de los compañeros, el otro 4% dicen que algunas

veces y el otro 4% dicen no sentir apoyo de sus compañeros, sin embargo en los comentarios se refleja que es necesario aumentar este apoyo y trabajo en equipo entre procesos.

Por otro lado cuando se les pregunta por el reconocimiento que da la empresa a sus colaboradores, el 90% de los funcionarios manifiestan no tener un reconocimiento de su trabajo, un 6% si sienten el reconocimiento y el otro 4% algunas veces. Lo que se refleja aquí es que la organización exige buenos resultados, no permite errores en los funcionarios, pero aun así no se les da la motivación para realizar sus funciones y cumplir las metas.

El 100% de los encuestados están de acuerdo con crear un programa de bienestar laboral y social, lo que refleja la necesidad que tienen los funcionarios de realizar otro tipo de actividades que permitan un mejor desarrollo de sus labores y una disminución del estrés del día a día de su labor. A pesar de que en la siguiente pregunta todos mencionan que tienen un espacio para la pausa activa de 15 minutos.

Cuando se le pregunta a los funcionario si las funciones a ejercer por ellos son claras el 82% de ellos responde que sí, el 12% dice que no son claras y el 6% dice que algunas veces, sin embargo en los comentarios manifiestan que la nueva dirección es muy cambiante y distante con los funcionarios, que no comunica de manera adecuada lo que se desea para el grupo de trabajo o la empresa.

En la última pregunta frente a si la organización es cambiante para los funcionarios lo que espera la organización de ellos, el 76% dicen que si es cambiante, el 22% dice que no y el 2%

dice que algunas veces, en los comentarios se identifica que la percepción de todos en el momento es de zozobra, ya no sienten la misma estabilidad laboral de antes y que en cualquier momento pueden comenzar a recortar personal.

Como se puede identificar en el resultado de la encuesta todos los aspectos han generado un nivel de desmotivación, desinterés, inseguridad y un nivel de estrés, que hace que el riesgo psicosocial aumente, debido a los factores interpersonales, de grupo, laborales y profesionales en la misma organización. Ellos reflejan y han dado a conocer la necesidad de planes de incentivos, actividades extramurales, programas de bienestar, a los cuales la organización ha hecho caso omiso y muchos funcionarios se han retirado por el nivel de presión y estrés que les ha generado el clima organizacional y las exigencias que hacen en los cambios internos.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Los hallazgos Presentados

Los principales hallazgos que se pudieron evidenciar en el momento de realizar la encuesta en la organización, es la gran necesidad de los colaboradores frente a la motivación por parte de la organización, la ausencia de reconocimiento de los propietarios y jefes directos.

Adicional a ello se refleja que el clima laboral no es adecuado, debido a los cambios por los que está pasando la administración y las directrices cambiantes que se tienen desde la gerencia, este último aspecto no se identifica como resultado de las encuesta, sino por el contrario se percibe en el ambiente laboral, cuando se interactúa con el personal de la organización.

Los colaboradores manifiestan dentro de los comentarios de la encuesta que hace falta motivación más que exigencia de resultados, ya que nunca se han dado bonificaciones o reconocimiento al buen trabajo o desempeño.

Se pueden generar varias ideas nuevas, sin necesidad de tener grandes costos para la organización, las cuales pueden ser gestionadas desde los comités de copasst o de convivencia, de esta manera se mejora el clima laboral, el sentido de pertenencia de los colaboradores y una disminución de la rotación de personal.

Una de las limitaciones del desarrollo del trabajo en el momento de realizar la encuesta, es que el personal está predispuesto ante la situación, ya que se han generado anteriormente encuestas de salud ocupacional y de necesidades de los colaboradores, las cuales no se han tenido en cuenta en la administración, para tomar acciones y realizar actividades extramurales o de integración laboral.

Dando respuesta a la pregunta de investigación frente a si el riesgo psicosocial es generado por las condiciones propias de la organización y la falta de programas de bienestar laboral y social, es claro que la organización si necesita desarrollar este tipo de actividades, ya que de acuerdo a resultados que apoyan la encuesta de investigación de este trabajo, la batería de riesgo es otra herramienta que muestra el nivel alto de riesgo psicosocial en la organización.

En el desarrollo de este trabajo de investigación se alcanzan los logros de manera efectiva, se logró identificar con claridad la respuesta a la pregunta y se permite llevar a cabo la propuesta e implementación del plan de mejoramiento para la organización.

5.2 Formulación de las Recomendaciones por el Grupo

Según con lo identificado, la percepción durante el desarrollo de la investigación y la propuesta inicial, se recomienda lo siguiente:

- a) Llevar a cabo el plan de mejoramiento para la organización frente a la creación e implementación de un programa de bienestar laboral.
- b) Identificar actividades motivacionales de bajo costo o de manera gratuita a través de las diferentes secretarías de la administración municipal, que apoyen los comités de convivencia y copasst.

5.3 Propuesta

Se propone como plan de mejoramiento de la organización la creación e implementación del programa de bienestar laboral y social el cual busca lograr optimizar la vida y su calidad en los colaboradores en el ámbito profesional y personal y para la compañía proporcionar mayores oportunidades de mejoramiento en aspectos de productividad, relaciones interpersonales y desarrollo organizacional, exaltando las habilidades, competencias, actitudes y desempeño del mismo. De esta manera se mejorara el clima laboral, la cultura organizacional, el sentido de pertenencia, el bienestar físico, mental y psicológico de los grupos de trabajo a través del bienestar social, los cuales fomentaran ganancias para la compañía, gracias a su mejoramiento en servicio, producción y reconocimiento, este reconocimiento es importante para los funcionarios ya que lo motiva de manera individual a ser mejor cada día y tendrá el sentimiento de que su trabajo vale la pena y el esfuerzo dado, estando motivado constantemente.

Se debe tener en cuenta y como acción de mejora, que al tener una calidad de vida laboral, profesional y personal en los colaboradores, se verá reflejado en la organización de manera positiva, se realizaran más labores en trabajo de equipo, se refuerzan los grupos, se

optimizan tiempos y recursos financieros, tecnológicos y físicos, que permitirán invertir en otro tipo de incentivos económicos para el grupo colaborador, incentivo clave para la satisfacción personal de los mismos.

El programa de bienestar como plan de mejoramiento es elaborado de acuerdo a las necesidades identificadas en auditoria del proceso de Talento Humano, encuesta realizada a funcionarios y basada en los resultados de la Batería de Riesgo realizada en la organización, por parte de un tercero. De acuerdo a lo anterior se identifica que los funcionarios presentan un grado nivel medio de estrés dentro de sus puestos de trabajo y labores realizadas, un bajo nivel de trabajo en equipo, una inadecuada o falta de comunicación entre procesos y entre los mismos compañeros de trabajo, debido a todos los cambios que se han presentado en la organización desde la parte administrativa hacia abajo.

Por lo anterior se establece que en programa se incluyen actividades que integran varias en un solo grupo, presentando así 8 actividades macro en el programa, donde se trabajaran los aspectos solicitados de acuerdo a las necesidades o requerimientos de los colaboradores, los resultados de auditoria, resultados de encuesta de investigación y los resultados de la batería de riesgo psicosocial presentados.

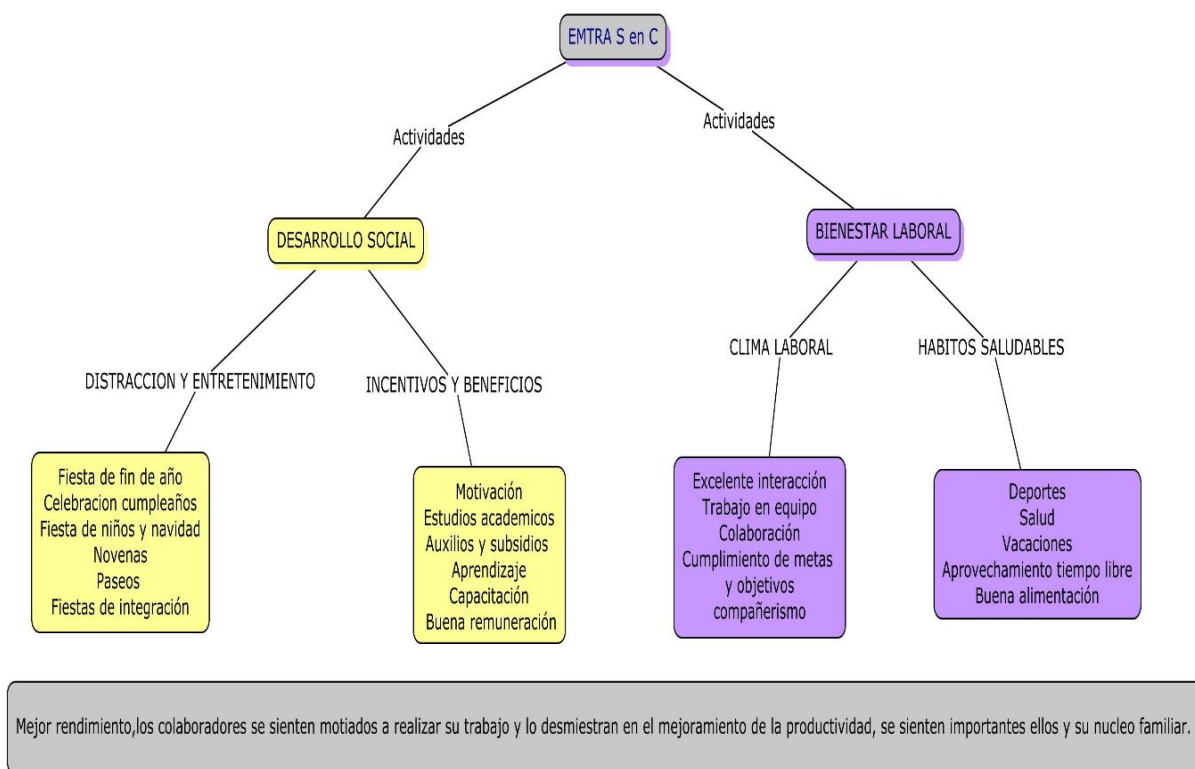


Figura 11: Programa de desarrollo social y programa de bienestar laboral

El tiempo que se llevara a cabo para la creación, implementación y ejecución del programa será de 14 meses los cuales los dos primeros corresponden al tiempo de creación, revisión y aprobación del mismo y los siguientes 12 meses serán de implementación y ejecución.

Gestión del conocimiento

La organización genera nuevo conocimiento Tácito “producido por la experiencia”, el cual se ve reflejado en la experiencia que va desarrollando el personal en la compañía, esto teniendo en cuenta que del 100% de los funcionarios un 90% es personal que hasta ahora está empezando su vida laboral.

Otra forma de generar nuevo conocimiento es de manera Explícita “teoría”, donde a los funcionarios nuevos se les entrega un plan de inducción inicial de acuerdo al cargo que van a ejercer y allí menciona todos los temas generales de la organización “generalidades al ingresar, temas de la organización, temas seguridad en el trabajo y salud ocupacional , temas de los sistemas de gestión tanto de calidad como de SST que para este caso para la organización es el Sistema Integrado de Gestión, tema de normatividad aplicable a la organización, actividades de desarrollo organizacional”, entre otros aspectos específicos.

Estos modelos Tácito y Explícito, son combinados para socializar “en comités, reuniones de área o procesos y actividades extramurales”, interiorizar “prácticas y procedimientos de los funcionarios” y exteriorizar los temas de diferentes maneras y que los funcionarios puedan desarrollar sus funciones de manera adecuada.

Para la empresa es importante que todos los colaboradores tengan conocimiento y destrezas en sus labores, es por esto que es necesario que se realice la inducción inicial donde se describen los objetivos principales y las metas que tiene la empresa y al mismo tiempo según el cargo las tareas a desarrollar estas deben estar ligadas a las indicaciones ya que deben estar en constante comunicación con sus líderes y compañeros de los problemas presentados con el fin de realizar mejoras en los procesos. Se contará con una evaluación de desempeño y liderazgo en cada cargo con el fin de verificar cuales son las competencias más altas y más bajas en cada colaborador y en grupo con el fin de buscar mejorar de desarrollar las destrezas, habilidades y competencias que puedan faltar.

Se puede establecer que la Organización cuenta con actividades de procesos de aprendizajes, capacitaciones e innovaciones tanto organizacionales como tecnológicas las cuales han sido de gran resultado en la creación de valor para la Organización.

Producción del conocimiento organizacional: podemos llevar a cabo el desarrollo de un plan de inducción por proceso y por cargo, donde se establezcan específicamente los temas uno a uno de los conocimientos que deben adquirir para ejercer la labor, este plan de inducción puede ir no generalizado sino de manera específica. Se puede organizar también un grupo de trabajo que este conformado por 2 o 3 integrantes de todos los procesos los cuales participen de manera activa y periódica en las retroalimentaciones y actualizaciones de la información o conocimiento que se debe informar a todos en la organización. Estos temas serán codificados dentro del área de Talento humano, como responsable de garantizar la competencia del personal.

Podemos también realizar una actividad de desempeño laboral, donde se pueda identificar aquellos funcionarios o colaboradores con alto desempeño, para que sean formadores, es decir un programa de formador de formadores, con el apoyo de los que ya son formadores. De esta manera estamos haciendo uso de la metodología de la Gestión del Conocimiento, con la socialización, externalización, combinación y la internalización.

Almacenaje: Para este caso podemos seguir usando el método de almacenamiento, disposición y protección que maneja la organización, la cual es la adecuada y se adapta a lo

solicitado en la implementación del Sistema de Gestión Del Conocimiento. A través o gracias a los archivos digitales en red compartida, pagina web y de fácil acceso para todos.

Circulación y actualización: en el caso de la circulación y actualización de la información podemos mejorar el sistema de matriz de comunicación con el que cuenta la organización, donde se mejoren los tiempos de retroalimentación, actualizaciones y las reuniones de áreas, donde participen varios procesos en una sola reunión de retroalimentación.

Medición: llevar a cabo la medición a través de los indicadores sugeridos, de manera periódica. Realizando el análisis de datos y los planes de acción correspondientes de acuerdo a los resultados de los mismos.

La evaluación de desempeño es de suma importancia para la organización debido a que con esta herramienta se conocerá como es el cumplimiento de cada persona en la actividad laboral que realizan, permitiendo una retroalimentación para mejorar no solo al individuo si no que a su vez al interior de las áreas o procesos que tienen en la empresa.

Para el plan de mejoramiento se usa el método de (Nonaka y Takeuchi 1995):

<p>Originado El funcionario muestra sus sentimientos y emociones</p>	<p>Socialización</p> <p>Actividades de bienestar laboral.</p> <p>Evaluación de riesgo psicosocial.</p> <p>Reconocimientos a su labor.</p> <p>Actividad deportiva.</p> <p>Experiencias de vida y en el trabajo.</p> <p>Charlas de motivación y trabajo en equipo.</p> <p>Tutoría de colaborador a colaborador.</p>	<p>Externalización</p> <p>Plan de formador de formadores.</p> <p>Proyectos o propuestas de los funcionarios para la organización.</p> <p>Incentivos para el colaborador frente a conocimientos nuevos.</p> <p>Reconocimiento laboral al empleado del mes.</p> <p>Actividades de relaciones interpersonales.</p>	<p>Dialogando El conocimiento se transfiere y es documentado</p>
	<p>Existencial</p>	<p>Reflexivo</p>	
<p>Ejercitar Donde el conocimiento inconsciente se vuelve consciente</p>	<p>Internalización</p> <p>Retroalimentaciones de desarrollo organización.</p> <p>Reinducciones de temas generales de cada área.</p> <p>Charlas de hábitos saludables.</p> <p>Aprovechamiento de tiempo libre.</p> <p>Lecciones aprendidas de experiencias de manera colaborativa.</p>	<p>Combinación</p> <p>Desarrollo de plan de formación.</p> <p>Desarrollo de actividades del programa de bienestar.</p> <p>Reuniones de retroalimentación y formación.</p> <p>Generación de actividades de bienestar laboral.</p>	<p>Sistematizando La información documentada y existente se da como conocimiento nuevo</p>
	<p>colectividad</p>	<p>Colaboración</p>	

Figura 12: Método de Nonaka y Takeuchi

Implementación de la propuesta

La propuesta sugerida, será implementada en la organización y aplicada en cada uno de los procesos a través de la programación del “Plan de Formación y Desarrollo” elaborado desde el proceso de Gestión de Talento Humano, donde se establecerán las fechas de las actividades de “capacitación, charlas, inducción, retroalimentación, reinducción y tutoría” durante el año 2018. El diseño utilizado para este Plan de Formación y Desarrollo será el diagrama de Gantt.

Para el caso de “las actividades lúdicas, lecciones aprendidas, actividades extramurales, batería de riesgo psicosocial, actividades de bienestar social y laboral”, estas serán programadas igualmente que el de formación y desarrollo, a través de un diagrama de Gantt, donde se establezcan las semanas donde se deben realizar estas actividades.

Es importante mencionar que en el momento de la realización de cada una de estas actividades, el formador, capacitador, proveedor, deberá cumplir con el diligenciamiento de los formatos, registros de asistencia, evaluaciones de formación y evaluaciones de capacitador, con el fin de dejar evidencia de la actividad o registro fotográfico en el caso de actividades lúdicas, donde se identifique la efectividad y la aplicación de cada una de las actividades de bienestar social y laboral, formación y desarrollo, que se programaron para el año 2018.

Al fin de año el jefe inmediato debe reunirse con sus colaboradores y realizar una evaluación donde se calificara el cumplimiento de cada una de las actividades realizadas durante el año, logrando identificar si se cumplió a satisfacción las metas, que se debe mejorar para alcanzarlas.

5.3.1 Recursos: Financieros / Infraestructura y Humanos

Los recursos que son indispensables, para la implementación y el desarrollo del programa de bienestar laboral y social son los siguientes:

✓ Recurso humano: profesional de Bienestar Laboral , Profesional especializado Talento Humano “quienes llevaran a cabo la creación del programa de bienestar”, contratación de proveedores, caja de compensación y/o profesionales de ARL “quienes llevaran a cabo las capacitaciones o actividades programadas dentro del programa de bienestar”.

Profesional de Bienestar Laboral

Realiza un proceso permanente, donde siempre está dispuesto al mejoramiento frente a la mejora de la calidad de vida en el mismo en su entorno familiar o personal siempre buscando que los empleados estén satisfechos y trabajen con eficacia, eficiencia, efectividad que se vea reflejado en el cumplimiento de metas y propósitos.

Profesional especializado Talento Humano.

Apoya el desarrollo de programas relacionados con seguridad en el trabajo y salud ocupacional Implementa acciones y el propósito es obtener un clima organizacional favorable, coordinar y cumplir con los perfiles estipulados para el cargo disponible. Está disponible para

coordinar actividades de capacitación, generación de competencia y destrezas laborales.

Organiza actividades de bienestar laboral y social.

Gerencia General

Apoya el departamento de talento humano, teniendo en cuenta el beneficio del empleado con el fin de cumplimiento de metas y objetivos.

✓ Recurso de infraestructura: los cuales corresponden al espacio que se necesitara para el desarrollo de actividades del programa de bienestar laboral, los cuales pueden ser las mismas sedes de la organización.

✓ Recursos tecnológicos: los cuales son utilizados para las proyecciones de las capacitaciones o la publicación y muestra de productos presentados en la ejecución del programa de bienestar.

✓ Recurso financiero: los cuales serán presentados dentro del Presupuesto del área de talento humano para el año 2018.

Responsables

Los responsables de llevar a cabo la aprobación, implementación, ejecución, el seguimiento, control y cumplimiento de las siguientes actividades serán; el jefe de Talento

Humano y coordinador de SST, de la organización, profesional de bienestar laboral, Gerencia General.

ACTIVIDAD	ENCARGADO	POSIBLE FECHA
Elaboración del Plan de Bienestar Laboral	Profesional de Bienestar Laboral. Profesional especializado Talento Humano	Noviembre 2017
Plan de trabajo del programa	Profesional Especializado Talento Humano	Noviembre 2017
Aprobación del programa de Bienestar laboral y social	Jefe de Talento Humano Gerencia General	Diciembre 2017
Implementación y Socialización del programa de Bienestar laboral y social.	Jefe de Talento Humano	Diciembre 2017
Trabajo en equipo	Proveedor externo, ARL, caja de compensación.	Enero 2018
Recreación e integración	Proveedor externo, ARL, caja de compensación.	Marzo 2018
Hábitos saludables	Proveedor externo, ARL, caja de compensación.	Julio 2018
Manejo de estrés	Proveedor externo, ARL, caja de compensación.	Noviembre 2018
Planes e incentivos	Gerencia general y jefe de Talento Humano	Febrero 2018
Social - laboral	Proveedor externo, ARL, caja de compensación.	Mayo 2018
Afectiva – espiritual	Proveedor externo, ARL, caja de compensación.	Septiembre 2018
Compartir y detalles	Gerencia general y jefe de Talento Humano	Diciembre 2018

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Cronograma de actividades para realizar la propuesta

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL																																																					
emtra	AÑO 2017								AÑO 2018																																												
	MESES								MESES / SEMANAS																																												
	NOVIEMBRE		DICIEMBRE		ENERO		FEBRERO		MARZO					ABRIL			MAYO				JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE		OCTUBRE			NOVIEMBRE				DICIEMBRE														
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1 Elaboración del plan de Bienestar Laboral y Social.	✓																																																				
2 Plan de trabajo del programa.	✓																																																				
3 Aprobación de programa de Bienestar laboral y social.							✓																																														
4 Implementación programa Bienestar laboral y social.							✓																																														
5 Socialización programa de Bienestar laboral y social.																																																					
6 Trabajo en equipo							✓	✓																																													
7 Planes e incentivos										✓	✓																																										
8 Recreación e integración															✓	✓																																					
9 Social - laboral																								✓	✓																												
10 Hábitos saludables																												✓	✓	✓	✓																						
11 Aféctiva - espiritual															✓	✓																								✓	✓												
12 Manejo de estrés																																												✓	✓								
13 Compartir y detalles																																																✓	✓	✓	✓		

Figura 13: Cronograma actividades

REFERENCIAS:

Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. (2014). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Factores de trabajo psicosocial y organización del trabajo. En W. Karwowski (Ed.), *enciclopedia internacional de ergonomía y factores humanos* (pp. 111-121). London: Taylor y Francis.

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Manual de psicología del trabajo y la salud*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons. Tomado el 01 de Noviembre de 2017.

Enciso A. López M. Domínguez M. Universidad CES. Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. Recuperado de: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia_Normatividad.pdf

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Isantur. (2010). Riesgos psicosociales. Recuperado de:
https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_10.htm

Méndez F. ¿Qué es el mobbing o acoso laboral? Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. Recuperado de: <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989, 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

Moreno B. Báez C. (2010). Universidad autónoma de Madrid. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Páez S. Cuellar S. (2014). Universidad de Manizales. Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales. Recuperado de:

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1271/Trabajo%20de%20Susana.pdf?sequence=1>

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>

Rebai, F. (2006). Programas de Desvinculación Asistida por la Empresa. Argentina: Invenio 9(17), 2006. pp. 119-132. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>

Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10596/9573>

Unicef. (2016). Unicef América latina y el caribe. Guía de trastornos. Recuperado de:

https://www.unicef.org/lac/overview_6089.htm.

Vega Zambrano R. (2011, septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>

Villalobos G. Pontificia universidad javeriana. (2010). Factores de riesgo psicosocial. Recuperado de:
http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf

WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de:

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, Marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>

APENDICE A

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACION DE CAUSAS GENERADORAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ORGANIZACION

Colaborador, la siguiente encuesta se realiza con el fin de reconocer los factores que generan Riesgo Psicosocial, es decir algún tipo de riesgo para su salud y/o bienestar.

Instrucciones de diligenciamiento:

- a) No existen respuestas verdaderas o falsas, correctas o incorrectas.
- b) Por favor leer detenidamente cada una de las preguntas antes de dar su respuesta.
- c) Cada pregunta tiene varias opciones para responder, por favor marque solo la que mejor describa lo que usted siente.
- d) Por favor déjenos sus comentarios o sugerencias al final de la encuesta.

Muchas gracias por su colaboración

#	PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES
1	¿Cree usted que su trabajo le causa desgaste emocional?			
2	¿Considera que su empresa o labor le genera algún nivel de estrés?			

3	¿Implementaría usted un plan de incentivos en la organización?			
4	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato?			
5	¿Entre compañeros se ayudan en el trabajo?			
6	¿La organización me da el reconocimiento que merezco?			
7	¿Generaría usted un programa de bienestar laboral y social?			
8	¿Cuenta usted con un espacio o momento de pausas activa en su trabajo?			
9	¿La organización es clara con las funciones que usted debe ejercer?			
10	¿Es cambiante para usted lo que espera la organización de su trabajo?			
Comentarios o sugerencias:				

APENDICE B

Tabla 1 *Desgaste emocional*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Cree usted que su trabajo le causa desgaste emocional?	11	13	26	50

Tabla 2 *Nivel de estrés*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Considera que su empresa o labor le genera algún nivel estrés?	36	10	4	50

Tabla 3 *Implementación plan de incentivos*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Implementaría usted un plan de incentivos en la organización?	50	0	0	50

Tabla 4 *Ayuda y apoyo jefe inmediato*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato?	30	11	9	50

Tabla 5 *Ayuda entre compañeros*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Entre compañeros se ayudan en el trabajo?	46	2	2	50

Tabla 6 *Reconocimiento a la labor*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿La organización me da el reconocimiento que merezco?	3	45	2	50

Tabla 7 *Programas de bienestar laboral y social*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Generaría usted un programa de bienestar laboral y social?	50	0	0	50

Tabla 8 *Tiempo para pausa activa*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Cuenta usted con un espacio o momento de pausa activa en su trabajo?	50	0	0	50

Tabla 9 *Funciones claras a ejercer*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿La organización es clara con las funciones que usted debe ejercer?	41	6	3	50

Tabla 10 *Lo que espera la organización*

PREGUNTA	SI	NO	ALGUNAS VECES	TOTAL
¿Es cambiante para usted lo que espera la organización de su trabajo?	38	11	1	50