

**Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar-
Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.**

Leidy A. Jiménez Suarez, Nicolás H. Charris Rodríguez y Paola E. Perea Ibarquen
Dirección de Posgrados, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo,

Universidad ECCI

DR Luz M. Moncada Rodríguez

Agosto 26 del 2020

Bogotá D.C

Contenido

Índice de tablas.....	3
Índice de figuras.....	4
Índice de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1. Problema de investigación	11
1.1. Descripción del problema	11
1.2. Formulación del Problema.....	12
2. Objetivos.....	14
2.1. Objetivo general	14
2.2. Objetivos Específicos	14
3. Justificación y delimitación	15
3.1. Justificación.....	15
3.2. Delimitación.....	19
3.3. Limitación	21
4. Marco de Referencia.....	23
4.1. Estado del Arte.....	23
4.2. Marco Teórico.....	28
4.3. Marco Legal.....	41
5. Marco Metodológico de. la Investigación.....	46
5.1. Tipo de Investigación.....	46
5.2. Fases del Estudio.....	46
5.3 Recolección de la Información.....	48
6. Resultados.....	51
6.1 Diagnóstico.....	51
6.2 Investigación	62
6.3 Análisis de Resultados	66
6.4 Discusión.....	95
6.5 Propuesta.....	97
7. Análisis Financiero (costo-beneficio).....	98
8. Conclusiones y Recomendaciones	104
8.1 Conclusiones.....	104
8.2 Recomendaciones.....	107
9. Anexos.....	110
10. Bibliografía.....	119

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Riesgo No Aceptable o Aceptable con Control Específico</i>	55
Tabla 2 <i>Formato Estadísticas de Ausentismo, Morbi-Mortalidad</i>	57
Tabla 3 <i>Salario y Aporte de Seguridad Social por Profesionales Externos</i>	99
Tabla 4 <i>Costos por Ingresos de Personal Operativo por Ausentismos</i>	101
Tabla 5 <i>Proyección de Pérdidas a 6 Meses no Implementación de Propuesta</i>	102
Tabla 6 <i>Presupuesto de Implementación de la Propuesta</i>	103

Índice de figuras

Figura 1 <i>Distribución Trabajadores Encuestados por Sector Económico</i>	17
Figura 2 <i>Resumen Distribución de Acceso a Beneficios Laborales</i>	18
Figura 3 <i>Distribución Condiciones de Carga Cognitiva y Emocional</i>	19
Figura 4 <i>Ubicación de la empresa Montacargas Granados S.A.S</i>	20
Figura 5 <i>Cronograma de Actividades</i>	47
Figura 6 <i>Porcentaje Cargo De Empleados</i>	49
Figura 7 <i>Encuesta Preliminar con Alta Gerencia Frente al Ambiente Laboral</i>	52
Figura 8 <i>Portada Diagnostico Estándares Mínimos Resolución 0312 De 2019</i> .	53
Figura 9 <i>Diagnostico Estándares Mínimos Resolución 0312 De 2019</i>	54
Figura 10 <i>Matriz Identific. de Peligros, Evaluac. de Riesgos (GTC 45)</i>	56
Figura 11 <i>Consolidado Horas Pérdidas y Costo por Ausentismo</i>	58
Figura 12 <i>Encuesta de Percepción del Clima Laboral en los Trabajadores</i>	59
Figura 13 <i>Auto Reporte de Condic. de Salud e Identificac. de Peligros</i>	61
Figura 14 <i>Formato Información Sociodemográfica y de Movilidad</i>	62
Figura 15 <i>Autodiagnóstico Estándares Mínimos Res 0312 / 2019</i>	67
Figura 16 <i>Datos Estadísticas de Ausentismo, Morbi-Mortalidad</i>	68
Figura 17 <i>Dato Grafico Horas –Hombre Trabajadas</i>	68
Figura 18 <i>Accidentes de Trabajo</i>	69
Figura 19 <i>Datos Enfermedades de Origen Común</i>	70
Figura 20 <i>Resultados Enfermedad Laboral</i>	71
Figura 21 <i>Antecedentes de Enfermedades Familiares</i>	72
Figura 22 <i>Resultado de Hobbie o Deporte en los Tiempos Libres</i>	73

Figura 23 Consolidado Datos Auto-Reporte Condiciones de Salud	74
Figura 24 Resultado de Escolaridad.....	75
Figura 25 Edad Promedio de la Población Trabajadora	76
Figura 26 Composición Familiar	77
Figura 27 Consolidado Datos Sociodemográficos.....	78
Figura 28 Consolidado de Respuestas Liderazgo Hechas a Gerente	79
Figura 29 Tabulación de Respuestas Liderazgo Hechas a Gerente	79
Figura 30 Gráfico de Torta Liderazgo Hechas a Gerente.....	80
Figura 31 Respuestas Relaciones Interpersonales Hechas a Gerente	81
Figura 32 Tabulación Respuestas Relaciones Interpersonales a Gerente.....	81
Figura 33 Gráfico de torta Relaciones Interpersonales Hechas a Gerente	82
Figura 34 Consolidado de Respuestas Participación Hechas a Gerente	82
Figura 35 Tabulación de Respuestas Participación Hechas a Gerente.....	83
Figura 36 Gráfico de Torta Participación Hechas a Gerente	83
Figura 37 Consolidado de Respuestas Reconocimiento Hechas a Gerente	84
Figura 38 Tabulación de Respuestas Reconocimiento Hechas a Gerente	84
Figura 39 Gráfico de torta Reconocimiento Hechas a Gerente	85
Figura 40 Consolidado de Respuestas Comunicación Hechas a Gerente	86
Figura 41 Tabulación de Respuestas Comunicación Hechas a Gerente	86
Figura 42 Respuestas Comunicación Hechas a Gerente.....	87
Figura 43 Consolidado de Respuestas Liderazgo Hechas a Trabajadores.....	87
Figura 44 Tabulación de Respuestas Liderazgo Hechas a Trabajadores	88
Figura 45 Gráfico de Torta Liderazgo Hechas a Trabajadores.....	88

Figura 46 <i>Respuestas Relaciones Interpersonales Hechas a Trabajadores</i>	89
Figura 47 <i>Tabulación Respuestas Relaciones Interpersonales Trabajadores</i>	89
Figura 48 <i>Gráfico de Torta Relaciones Interpersonales Hechas a Trabajadores</i>	90
Figura 49 <i>Consolidado de Respuestas Participación Hechas a Trabajadores</i> ...	90
Figura 50 <i>Tabulación de Respuestas Participación Hechas a Trabajadores</i>	91
Figura 51 <i>Gráfico de Torta Participación Hechas a Trabajadores</i>	91
Figura 52 <i>Consolidado Respuestas Reconocimiento Hechas a Trabajadores</i> ...	92
Figura 53 <i>Tabulación Respuestas Reconocimiento Hechas a Trabajadores</i>	92
Figura 54 <i>Gráfico de torta Reconocimiento Hechas a Trabajadores</i>	93
Figura 55 <i>Consolidado de Respuestas Comunicación Hechas a Trabajadores</i> .	93
Figura 56 <i>Tabulación de Respuestas Comunicación Hechas a Trabajadores</i> ...	94
Figura 57 <i>Gráfico de Torta Comunicación Hechas a Trabajadores</i>	94

Índice de anexos

Anexo 1 <i>Entrevista Gerencia</i>	110
Anexo 2 <i>Estándares mínimos Resolución 0312 de 2019</i>	111
Anexo 3 <i>Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos. MONTACARGAS</i>	111
Anexo 4 <i>Estadísticas de Ausentismo, Morbi-mortalidad</i>	111
Anexo 5 <i>Encuestas Trabajadores</i>	112
Anexo 6 <i>Condiciones de Salud</i>	113
Anexo 7 <i>Perfil Sociodemográfico</i>	114
Anexo 8 <i>Diagrama GANTT</i>	115
Anexo 9 <i>Informe Gerencial</i>	116
Anexo 10 <i>Consolidado Datos Auto-Reporte Condiciones de Salud</i>	117
Anexo 11 <i>Consolidado Datos Sociodemográficos</i>	117
Anexo 12 <i>Plan de trabajo anual SG-SST</i>	118

Resumen

La investigación es el eje transformador de la realidad de las construcciones sociales; conscientes de ello, se presenta La “Propuesta de un Plan de Intervención para el mejoramiento de la Integración en la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S”, tiene como finalidad diseñar un plan de intervención para optimizar la motivación laboral de los trabajadores de la compañía, a través de la propuesta y ejecución de estrategias y actividades que contribuyan a la satisfacción laboral-familiar, el incremento de la productividad, además de contribuir con el logro de los objetivos planeados; para ello se utilizará una metodología investigativa de tipo cuali-cuantitativa, que conlleva la aplicación de una encuesta a los empleados y al Gerente. Las preguntas de enmarcaron en el grado de satisfacción referente a sus desempeños, la conformidad con sus funciones, la relación entre compañeros y los servicios ofrecidos por la empresa. La investigación en su fase inicial, permite identificar las principales falencias que se presentan en cuanto a la motivación laboral; entre ellas se evidencia la falta reconocimientos por el trabajo realizado y omisión de actividades y técnicas grupales de integración con sus compañeros; lo anterior concitó la atención y en énfasis en la elaboración de una propuesta que servirá para el desarrollo personal de los trabajadores, su integración social y, por ende, el progreso operacional de la compañía.

Palabras claves: Intervención, familia, labor, productividad, motivación

Abstract

Research is the transforming axis of reality in social constructions, Aware of this, the “Proposal of an Intervention Plan for the improvement of the Integration in Family-Work Life in the Montacargas Granados S.A.S Company” is presented.

Its purpose is to design an intervention plan to optimize the work motivation of the company's workers, through the proposal and execution of strategies and activities that contribute to work-family satisfaction, increased productivity, in addition to contributing with the achievement of the planned objectives. For this, a qualitative and quantitative research methodology will be used, which entails the application of a survey to the employees, as well as the Manager. The questions were framed in the degree of satisfaction regarding their performance, compliance with their duties, the relationship between co-workers and the services offered by the company.

The research in its initial phase allows to identify the main shortcomings that arise in terms of work motivation; Among them is the lack of recognition for the work carried out and the omission of activities, group integration techniques with their co-workers; The foregoing attracted attention and emphasis in the elaboration of a proposal that will serve for the personal development of the workers, their social integration and, therefore, the operational progress of the company.

Introducción

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la protección y promoción de la salud integral de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el ámbito laboral, implica la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones y desempeños.

En el contexto de la integración de la vida familiar y laboral de la empresa Montacargas Granados S.A.S, se pretende prevenir y mitigar la desmotivación de los trabajadores en sus funciones diarias, tanto en la integración de vida familiar y social, como en el contexto laboral. Al mismo tiempo se ha venido evidenciando el grado de estrés laboral en los funcionarios y su incidencia en las relaciones con su grupo familiar que lógicamente, redundan en la falta de pertenencia e identidad con las actividades laborales en la empresa.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Montacargas Granados S.A.S se enfoca en realizar una propuesta de un plan de intervención mediante actividades programadas para mejorar la integración de la vida familiar- laboral de la Empresa, mediante la cual se aplica la encuesta al Gerente General y trabajadores. Se realiza el diagnóstico basado en los registros obtenidos y constituye el marco que guía y sustenta el diseño y posterior ejecución de un plan de intervención.

Dado lo anterior, la ejecución de dicho plan dará evidencia de la motivación de los trabajadores en el ámbito laboral y el impacto de ésta en el ámbito familiar, social y laboral y su inherente proyección para incrementar beneficios y una productividad exitosa dentro de un clima de trabajo en la Empresa.

1. Problema de investigación

1.1. Descripción del problema

Este ejercicio investigativo, basado en la Resolución 2404 de 2019, adopta, del Artículo 1, lo atinente a la batería de riesgo psicosocial, Guía y protocolos; específicamente, los instrumentos de evaluación y guías de intervención como: "Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral". (Ministerio del trabajo, 2016) , (Ministerio del Trabajo, 2019). Igualmente, de manera sucinta lo pertinente a conciliación de entornos intra y extra laboral. Se hace alusión, a la necesidad de Promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral, asumiendo, como lo expone el profesor Rommel Imbaquingo, sólo los dos tipos de prácticas organizacionales: -La flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas. (Imbaquingo Navarrete, 2015).

1.1.1. Enunciación del Problema

Dado que en la empresa Montacargas Granados S.A.S se ha dado omisión con respecto a las normas para el establecimiento de la batería de riesgos psicosocial, se ha desencadenado alto grado de estrés laboral en los funcionarios y colateral a ello, eventuales condiciones propicias para maltrato intrafamiliar. Así mismo, se puede observar falta de armonía en los funcionarios, bajo sentido de pertenencia y, por ende, afectación del grado de satisfacción con las actividades laborales. Se infiere que la omisión frente al desarrollo de los instrumentos de evolución y guías de intervención que faciliten y apoyen el mejoramiento de las condiciones laborales es un fenómeno que amerita oportuna intervención.

Dado que en todo proceso de formulación de un problema de investigación se requiere un intenso entramado reflexivo y una pregunta de investigación que satisfaga el abordaje de la realidad que se pretende estudiar (Bonilla & Rodríguez, 2005), los registros a abordar, son el

producto de la observación directa e indirecta, los resultados de las encuestas y el pretendido análisis en la medición de indicadores por parte de la Empresa al extender la carga laboral de los empleados para lograr el cumplimiento de sus metas organizacionales, así ver con ello como se afecta la integración de la vida familiar y laboral de los mismos dentro del marco regulatorio actual de factores de riesgo psicosocial. (Ministerio Protección Social, 2008)

1.1.2. Delimitación o Alcance del Problema

La presente propuesta investigativa, Plan de Intervención para Mejorar la Integración vida Familiar-Laboral, se desarrolla en la empresa Montacargas Granados S.A.S, ubicada en la dirección Calle 63 N° 108 B - 18, en la ciudad de Bogotá, Localidad de Engativá, barrio San Antonio. Su ejecución se cumple durante el lapso comprendido de junio a octubre de 2020. La limitación legal y disciplinaria, está enmarcada por la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo de Colombia (Ministerio del Trabajo, 2019). y la Resolución 2646 de 2008 -Mintrabajo-, en los aspectos de Conciliación de entornos intra y extra laboral. (Ministerio Protección Social, 2008) La propuesta se enfoca exclusivamente en el aspecto de la conciliación en los entornos intra y extra laboral, específicamente en la Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

1.2. Formulación del Problema

Tras el análisis y el procesamiento de los datos y la información pertinente, se evidencia que las situaciones referidas tienen su origen en factores como el desconocimiento normativo por parte de los propietarios y administradores de la empresa, como de la incompetencia frente a la utilidad y aplicación de la batería de riesgos psicosociales. Estas falencias se convierten en un reto y por ello se propende el cambio en el manejo de Conciliación de entornos intra y extra laboral; además, en la estructura y manual de cargos y funciones. Es obvio que lo anterior, requiere una nueva estructura organizativa y la gestión de un profesional de Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho profesional debe ser quien gestione los procesos y procedimientos de manera pertinente y, al mismo tiempo, procure la aplicación de la

normatividad vigente en Colombia sobre la Seguridad en Salud en el Trabajo. (Castillo Figueroa & Chero Llontop, 2015).

¿Qué estrategias deben implementarse para un Plan de Intervención que pueda mejorar la integración vida familiar- laboral en la Empresa Montacargas S.A.S?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Realizar la Propuesta de un Plan de Intervención, constituida por estrategias y actividades que logren el mejoramiento de la integración de la vida familiar- laboral de los administradores-directivos y trabajadores de la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

2.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el grado de integración familiar-laboral, mediante el análisis de los parámetros y registros logrados que sean la base para el diseño de un plan de intervención para el mejoramiento de la integración vida familiar laboral dentro de la Empresa Montacargas Granados S.A.S.
- Cotejar investigaciones nacionales e internacionales sobre planes de intervención para el mejoramiento de la integración de vida familiar -laboral, como marco de acción para su aplicación en la realidad actual de la Empresa Montacargas Granados S.A.S.
- Proponer un plan de trabajo para la implementación de la propuesta de un plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar- laboral de los de la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

3. Justificación y delimitación

3.1. Justificación

La Empresa Montacargas SAS, en de su interés e intención para el mejoramiento del clima laboral, explora la manera de ir más allá del mero abordaje de las convencionales prácticas organizacionales de Conciliación de entornos intra y extra laboral como la flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas. Desde la anterior perspectiva adquiere relevancia, el ejercicio investigativo de la Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar-Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S. Su importancia radica en el aporte y prelación en aspectos atinentes a la dimensión social como son las prácticas de bienestar del empleado-familia, impacto en la reputación de la empresa dentro de su responsabilidad social empresarial y la contribución en beneficios desde la dimensión económica porque ello menguaría el impacto del índice de absentismo por incapacidad laboral; además, el clima o satisfacción laboral y la rotación de personal.

Amerita reconocer que el estado del arte en Colombia con respecto a estas dos dimensiones: económica y social, es incipiente, desde esta realidad la propuesta augura su implementación con resultados exitosos que constituyen un aporte significativo al conocimiento en esta materia, y la proyección de acciones que optimicen la integración en la vida familiar-laboral.

En la dimensión académica o campo de conocimiento teórico-conceptual y práctico con respecto a la integración vida familiar y laboral, igualmente, ha sido poco explorado en Colombia, y esta razón motiva para dar prelación y favorecer el campo de conocimiento existente en el tema de riesgos psicosociales enfocado en el tema de Conciliación de entornos intra y extra laboral en el sector de la industria de montacargas.

En cuanto a la dimensión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-, se pretende estudiar de forma proyectiva los aspectos de Conciliación de entornos intra y extra laboral

detallados en la batería de riesgo psicosocial. Este trabajo aporta a la empresa un panorama adicional como marco de exploración futura, hacia el avance del cumplimiento de la batería de riesgo psicosocial mediante la implementación y control de la Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

La dimensión psicosocial es abordada con la medición del impacto trabajo-familia; y, a través de la puesta en escena de la Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar- Laboral en los aspectos de creatividad, armonía, innovación y productividad del trabajador, relevante para las empresas del sector.

El rigor científico es aplicado con datos estadísticos pertinentes en este ejercicio de investigación en cuanto al tema de conciliación o integración de vida familiar laboral, por ejemplo, la información de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, aplicada en junio de 2013. De mil ciento cincuenta (1150) cuestionarios aplicados a representantes legales, directores y coordinadores de seguridad y salud en el trabajo y a mil doscientos dos (2202) trabajadores de centros de trabajo, es decir un total de dos mil trescientos cincuenta y dos (2352) encuestas que fueron distribuidas según el tamaño de las empresas; además, según los datos del Ministerio de Trabajo, los encuestados pertenecen al ramo de transporte, almacenamiento y comunicaciones en un seis punto ochenta y tres por ciento (6.83%); y un veinticuatro punto veintisiete (24.27) al comercio. (Mintrabajo, 2013).

Figura 1

Distribución Trabajadores Encuestados por Sector Económico

Sector económico	Estimador combinado%
Comercio	24.27
Servicios comunitarios, sociales y personales	14.01
Servicios sociales y de salud	6.88
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.83
Industria manufacturera	5.31

Nota: Encuestas distribuidas por tamaño de empresa. Fuente: II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales 2013.

Igualmente, con respecto a los beneficios laborales, las vacaciones pagas corresponden a un cuarenta y siete puntos treinta y siete por ciento (47.37%), mientras que los sesenta y ocho, punto, setenta por ciento (68,76%), manifestó disfrutarlas; y los veinticinco, punto, catorce por ciento (25.14%), afirmó no tomarlas.

En cuanto al descanso los días dominicales o festivos, el setenta y dos por ciento (72%), le es posible disfrutarlos y el veintiséis por ciento (26%), no está de acuerdo.

Respecto a la aceptación de la incapacidad médica, setenta y nueve, punto noventa y uno por ciento (79.91%), respondió afirmativamente; mientras que, casi la quinta parte, el diez y ocho, punto, cincuenta por ciento (18.50%) no toma las incapacidades aun cuando las necesitan.

Frente al acceso de la pensión, casi la mitad de los trabajadores, el cincuenta y dos por ciento (52%), respondió afirmativamente. En cuanto a tomar la licencia de maternidad o paternidad el cincuenta y dos por ciento (52%), responde afirmativamente. (Mintrabajo, 2013).

Figura 2

Resumen Distribución de Acceso a Beneficios Laborales

Respuesta	Vacaciones pagas %	Afiliación y aportes a pensión %	Disfrute de días de fiesta %	Tomar la incapacidad médica %	Permiso para ir al médico %	Disfrute de vacaciones %	Permiso por motivos familiares o personales %	Licencia de maternidad /paternidad %
Si	47.37	52.38	72.57	79.91	85.21	68.76	87.38	52.83
No	50.08	45.54	26.40	18.50	13.12	25.14	10.34	24.51
N/A	0.96	0.58	0.05	0.12	0.10	3.55	0.12	15.27
NS/NR	1.58	1.50	0.98	1.46	1.57	2.56	2.16	7.39

Nota: Encuesta beneficios laborales. Fuente: II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales 2013.

Los hallazgos de la población encuestada frente a las exposiciones psicosociales permiten observar como la carga cognitiva en actividades de trabajo se distribuye así:

- Atender a varias tareas al mismo tiempo, el treinta y seis por ciento (36%)
- Sostener un grado de atención alto o muy alto el cuarenta y siete, punto, cuarenta y siete por ciento (47.47%)

-Labores complejas o difíciles, el diez, punto catorce por ciento (10.14%). Para el treinta, punto, seis por ciento (30.06%), su trabajo es monótono; además, el quince por ciento (15%), manifiesta carga emocional relacionada con la necesidad de esconder las propias emociones al trabajar. (Mintrabajo, 2013).

Figura 3

Distribución Condiciones de Carga Cognitiva y Emocional

Carga cognitiva y emocional	Nunca %	Casi nunca %	Raras veces %	Casi siempre %	Siempre %	NS/NR %
Requerimiento de mantener un nivel de atención alto o muy alto	9.33	6.37	8.75	23.49	47.47	4.59
Requerimiento de atender a varias tareas al mismo tiempo	14.50	8.68	13.48	26.71	36.26	0.37*
Requerimiento de realización de tareas complejas, complicadas o difíciles	48.47	13.44	14.03	13.55	10.14	0.38*
El trabajo que realiza es muy difícil	57.48	11.93	12.51	9.14	8.13	0.80*
Trabajo monótono o repetitivo	23.88	8.33	10.80	16.93	39.06	0.99**
Debe atender directamente público (pacientes, clientes, proveedores, alumnos, etc.)	20.56	5.80	5.67	7.83	59.43	0.71*
Necesidad de esconder las propias emociones en el puesto de trabajo	54.12	10.96	9.37	9.57	15.48	0.51*

Nota: Encuestas exposiciones psicosociales. Fuente: II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales 2013.

Gracias al trabajo e interpretación de los datos anteriores, se logra comprobar y justificar la necesidad de generar propuestas para conciliar o integrar la vida familiar y laboral en Colombia, y da razón al objeto del presente estudio.

Cabe anotar que la dimensión del sector de la economía donde se desenvuelve la empresa, la hace propensa a una desintegración de los entornos laboral y familiar, con limitación para la productividad e innovación de las empresas del sector, por lo tanto, el beneficio de implementar un programa de integración es un producto apetecible para dichas empresas. (Mintrabajo, 2013).

3.2. Delimitación

3.2.1. Temporal

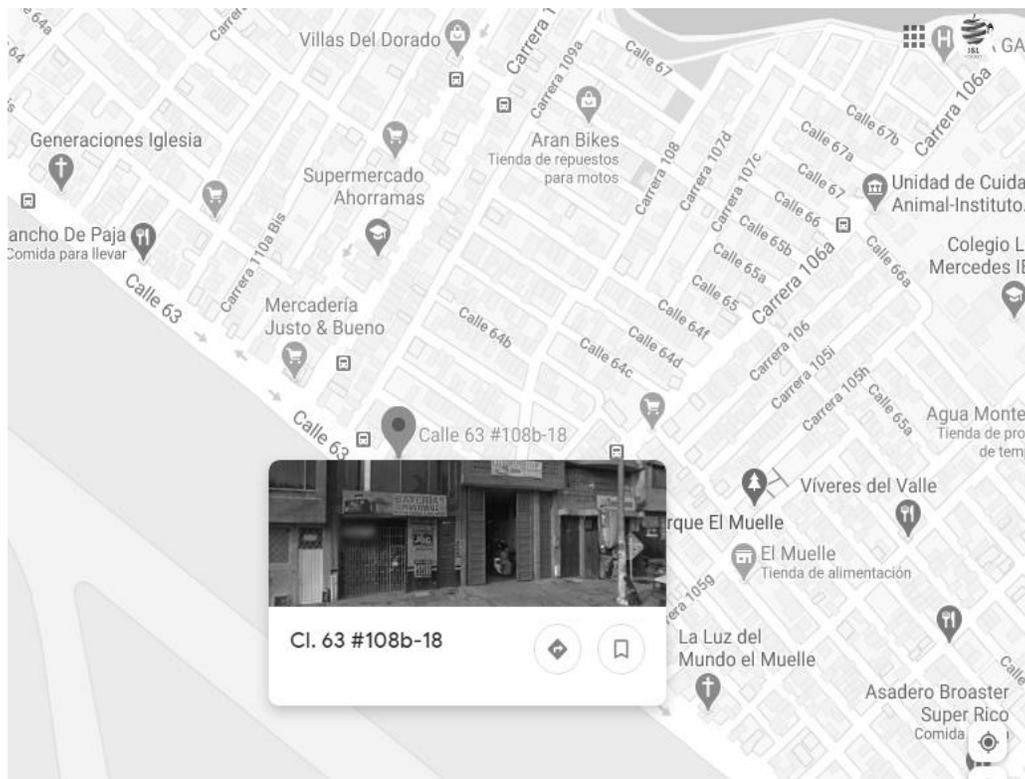
La propuesta de investigación se ejecutará durante el lapso comprendido de junio a octubre de 2020.

3.2.2. Espacial

La presente propuesta de un Plan de Intervención para el mejoramiento de la Integración en la vida Familiar-Laboral, de la empresa Montacargas Granados S.A.S, se aplicará en su dirección de ubicación que corresponde a la calle 63 No. 108 B - 18, en la ciudad de Bogotá, en la Localidad de Engativá, barrio San Antonio; dicha empresa se dedica a la manipulación de cargas con maquinaria de montacargas, identificada con Código de Identificación tributaria -Nit- N°. 900.179.673-0.

Figura 4

Ubicación de la empresa Montacargas Granados S.A.S



Nota: Ubicada en la Dirección Calle 63 No. 108 B - 18, Bogotá, Localidad de Engativá, Barrio San Antonio. Fuente: Google Maps.

3.2.3. Operacional

La actividad económica de la empresa Montacargas Granados S.A.S con código CIIU es el número 5224 con actividad económica manipulación de carga (La carga y descarga de mercancías y equipaje, independientemente del modo de transporte utilizado, Las actividades de estiba y desestiba, La carga y descarga de vagones de carga).

3.2.4. Alcance

Implica abordar el aspecto de la conciliación entornos intra y extra laboral, específicamente en la Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

3.3. Limitación

El presente trabajo investigativo hace énfasis en el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral de acuerdo con lo reglamentado por Mintrabajo 2016; por ello se sitúa exclusivamente en el aspecto de la conciliación en los entornos intra y extra laboral , específicamente en la Propuesta de un Plan de Intervención para el mejoramiento de la Integración de la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

El diseño de la propuesta se enfoca en los trabajadores de cada uno de los diferentes procesos de la empresa Montacargas Granados S.A.S. Sede ubicada en la ciudad de Bogotá DC., Colombia, en un tiempo no mayor a seis meses, con sus correspondientes acciones de seguimiento y evaluación de resultados de las actividades para el fomento de la integración vida familiar laboral. La acción de intervención será monitoreada con indicadores de proceso, estructura o resultado.

La limitación legal está enmarcada en la Resolución 2404 de 2019 de Mintrabajo en los aspectos de Conciliación de entornos intra y extra laboral. La alta gerencia de la empresa Montacargas Granados SAS está comprometida para la asignación de recursos económicos,

necesarios para el desarrollo de la Propuesta de un Plan de Intervención para el mejoramiento de la Integración de la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

4. Marco de Referencia

4.1. Estado del Arte

Así como el medio ambiente tiene relación e influye en la calidad de los seres humanos, también algunos ámbitos como (consumo de alcohol, fumar), y aspectos como el estado emocional, la situación económica y la convivencia por el individuo a los diferentes escenarios con el incremento del riesgo psicosocial.

Es por eso, que mientras lo anteriormente dicho, sea bien asumido desde la alta gerencia y directivos, debe ayudar a que los empresarios, pongan la atención a un problema que no es solo de un individuo y/o de la comunidad trabajadora, sino que es también de toda una organización que directamente se vería afectada en diferentes aspectos que encierra el rendimiento productivo. Además, Ayudaría a que las empresas mejoren sus aspectos organizacionales, sistema de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas de la misma.

Cabe resaltar que mientras dichos conceptos sean implementados de buena manera se mejoraría eventualmente el rendimiento, la salud y la satisfacción en el trabajo, disminuyendo así unas variables desfavorables con el estrés, fatiga mental, carga mental, desmotivación laboral y otras que desmejoran la calidad de vida en los trabajadores.

4.1.1. Tesis e Investigaciones del Ámbito Nacional

4.1.1.1. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Estilos de Vida y Hábitos Saludables en la Empresa Maquinex Ltda.

Universidad ECCI. Betty Mosquera Rentería. Yahaira Rifaldo Velásquez. 2017.

Este estudio hace exploración de un programa continuo de promoción de estilos de vida y de trabajo saludables, mediante charlas sobre manejo del estrés, el sedentarismo, hipertensión y nutrición, con énfasis en la salud y comportamientos con adopción de buenos hábitos de vida y el acercamiento de las recomendaciones médicas que, además, ayuden a controlar el riesgo de enfermedades por los malos hábitos y estilos de vida que llevan los trabajadores. En esta

investigación se trabaja metodología documental y descriptiva, abre la ruta de conocimiento y sirve como fundamento para la estructuración del presente estudio porque aborda la observación y aplicación de encuestas sobre estilos de vida saludable para definir posteriores recomendaciones e impactar en la salud de los trabajadores. (Mosquera Renteria & Rifaldo Velásquez, 2017).

4.1.1.2. Programa Enfocado en el Riesgo Psicosocial que Proponga Medidas de Intervención que Mejoren el Clima Organizacional de una Comercializadora de Químicos en Proceso de Cambio Organizacional.

Universidad ECCI. Lizy Margarita Ramos Barrios y Carol Segura Balcázar (2017). Este estudio descriptivo cuantitativo y cualitativo, diseña un programa enfocado en el riesgo psicosocial, propone medidas de intervención que mejoren el clima organizacional de una comercializadora de químicos en proceso de cambio organizacional. Propone herramienta de medición para identificar factores de riesgo psicosocial y así impactar en el clima organizacional. Igualmente, busca generar medidas de intervención acordes a las necesidades organizacionales: se evalúa en el estudio las condiciones intra-laborales y extra-laborales de los trabajadores, e identifican prioridades en la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial. Lo anterior, les permitió definir recomendaciones y desarrollar actividades como programa de Vigilancia Epidemiológica para el control del Riesgo Psicosocial. Su importancia es básica para nutrir la actual investigación porque las condiciones intra y extra laborales son factor determinante en la integración de vida familiar y laboral. (Ramos Barrios & Segura Balcazar, 2017).

4.1.1.3. Impacto de las Actividades Cotidianas y del Hogar en la Salud en el Trabajo.

Luisa Fernanda Angarita Páez, Samanta Yoselyn Ríos (2016). Universidad ECCI. Estudio documental, cuyo análisis de la información, busca indagar sobre los factores externos a la empresa que influyen en el desempeño del trabajador; por ejemplo, los efectos ocasionados por el esfuerzo físico, la carga mental y la dificultad para conciliar el sueño, en personal

trabajador y buscar, así, estrategias de intervención para los efectos negativos que impacten en la organización. Se menciona el factor estrés como determinante de depresión y enfermedad laboral. Su importancia para el actual trabajo de investigación se centra en los aspectos extra laborales y la importancia dentro de un análisis de integración vida familiar laboral. (Angarita Paez & Yoselyn Rios, 2016).

4.1.1.4. Estandarización de una Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Laborales en Trabajadores Colombianos.

Investigación de Viviola Gómez, Sebastián Segura Camacho, Diego Castrillón, Lyria Esperanza Perilla, (2008). Universidad de los Andes, Colombia. En ella se expone como desde la administración colombiana se identifica novedades en cuanto al factor de riesgo psicosocial, y como aparecen patologías o síntomas repetitivos en una población trabajadora; se establecen los controles que obedecen a requisitos legales, y generan herramientas e instrumentos para medir específicamente estos aspectos que pueden generar desviaciones del trabajador en dos aspectos: familiar y social. Por lo tanto, en los diferentes modelos teóricos implementados para la identificación de factores de riesgo psicolaboral, se encuentra una relación muy importante con el factor social y dan al empleador la misión de verificar estas condiciones en cada uno de sus trabajadores. (Gómez, 2016).

4.1.1.5. Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: Métodos e Instrumentos de Evaluación.

Charria O, Víctor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe, (2011). Universidad de Antioquia. Indican que: “El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores, la cual establece responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial.” (Charria, 2011). Basados en lo anterior se infiere que deben considerarse sus conclusiones para aplicarlas en la Empresa Montacargas Granados S.A.S, se ve obligada

para implementar la batería de riesgo psicosocial ya que los trabajadores se están viendo afectados tanto en el ámbito del trabajador - familia.

4.1.1.6. Prácticas de Responsabilidad Familiar e Impacto en la Satisfacción de los Trabajadores.

Cuartas Alba, Molina D, Gómez Y. (2016), Institución Universitaria de Envigado, Mediante enfoque cualitativo exploratorio, y a través de fases de estudio, se realizó un registro bibliográfico sobre las prácticas de empresas familiarmente responsables y su impacto en la satisfacción laboral. El estudio es una puerta de entrada al conocimiento, respecto de la importancia en las buenas prácticas empresariales para la integración de la vida familiar laboral y la satisfacción del empleado en pro de la empresa. (Cuartas, Molina, & Gómez, 2016)

4.1.2. Tesis e Investigaciones Internacionales

4.1.2.1. La Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: la Evaluación Multidimensional Comprehensive de los Riesgos Psicosociales.

Melia Navarro, Josep Lluís. Universidad de Valencia, (2004). Los autores manifiestan que “La batería permite satisfacer de un modo práctico y eficaz el requisito formal de evaluación de riesgos en la prevención de riesgos laborales en los aspectos relativos a los riesgos psicosociales. Lo cual facilita la planificación de la acción preventiva eficaz.” (Meliá, 2004). Resulta obvio el grado con el cual se ve afectado el personal por la influencia que ejerce la alta demanda de carga mental y productiva, y, por ello se podría homologar con lo que sucede en la Empresa Montacargas Granados S.A.S sobre el entorno extra laboral.

4.1.2.2. Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida.

Andrés Jiménez Figueroa, Emilio Moyano Díaz. (2008). Universidad de Santiago de Chile. La revolución industrial genera un cambio muy importante en la economía del mundo; pero también da inicio a la seguridad industrial debido al aumento exponencial de la morbimortalidad. Igualmente, da paso a riesgos psicosociales por las extensas jornadas

laborales, las cuales separaban a los trabajadores de sus familias, emergiendo así nuevos valores sociales necesario para convivir tanto con compañeros de trabajo como familia. En la actualidad los conflictos intrafamiliares y sociales se han intensificado por diversos factores, entre ellos, el aumento de la participación de la fuerza laboral femenina, las malas remuneraciones las directrices y políticas de las organizaciones entre otras han generados cuadros de depresión en algunos trabajadores hasta llegar al suicidio. (Figueroa, 2008). Lo anterior constituye un punto importante para abordar en los aspectos de la integración vida familiar y laboral.

4.1.2.3. El Permiso Parental y la Progresiva Inclusión del Padre en los Derechos para la Armonización del Trabajo y la Vida Familiar.

(2008). Eduardo Caamaño Rojo. Universidad Católica de Valparaíso. Estudio sobre el requerimiento de logro en grado mayor de armonización en el trabajo y en la vida familiar, la participación femenina en cargos importantes de una empresa, la inclusión de otros miembros de la sociedad con base en su raza, orientación sexual, religión entre otros. Así mismo, la remuneración como factor importante para la supervivencia de la familia dependiendo del ingreso económico se puede hablar de estrés financiero: la necesidad insoslayable del equilibrio anterior permite una mayor articulación entre los aspectos socio laborales de los trabajadores. (Rojo, 2008).

4.1.2.4. Evaluación de los Riesgos Psicosociales con el Instrumento CTCPS-MAC —Batería para el Estudio de las Condiciones de Trabajo De Carácter Psicosocial— en el Departamento de Obras Públicas de un Ayuntamiento del Sur de Jalisco (México).

Trabajo científico de evaluación de los riesgos psicosociales con La batería para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial, o instrumento “CTCPS-MAC” que consta de 75 ítems. Batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial. Se exploró en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). Durante 2014 por Saldaña Orozco, Claudia; Ramírez Lira, Ezequiel; Anaya Velasco, Ana;

Baeza Alcaraz, Miguel, Salud Uninorte. Los factores de riesgo psicosocial se manifiestan en el estrés laboral, el desgaste profesional y la violencia en el trabajo en todas sus dimensiones.” (Ezequiel, 2014). Una de las condiciones de este trabajo es la concepción del ser humano en un escenario laboral y familiar, en el cual es importante abordar los aspectos psicosociales que afectan la calidad de vida del trabajador y su familia y ello da la razón para la aplicación adecuada de la batería de riesgo psicosociales en la empresa MONTACARGAS GRANADOS S.A.S.

4.1.2.5. La Batería UNIPSICO: Propiedades Psicométricas de las Escalas que Evalúan los Factores Psicosociales de Demanda.

Este trabajo se desarrolló en la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional vinculado a la Universidad de Valencia España -UNIPSICO- por Pedro R. Gil-Monte, (2015). Otros trabajos que han manejado la batería de riesgo psicosocial indican: “La Batería UNIPSICO permite evaluar la situación psicosocial de un conjunto de trabajadores con el fin de recomendar medidas preventivas y de intervención para mejorar su calidad de vida laboral.” (Monte, 2015). En relación al autor referenciado la empresa Montacargas Granados S.A.S se ve en la necesidad de intervenir para el mejoramiento de la integración de la vida familiar y laboral de sus empleados.

4.2. Marco Teórico

Desde la concepción holística del ser humano y, en el marco de la seguridad y la salud integral de los ambientes del trabajo, los enfoques psicosociales ofrecen las estrategias y recursos pertinentes para optimizar la producción atendiendo, a la vez, la prevención e intervención del comportamiento del trabajador y la interacción social y familiar que inciden en la calidad de su desempeño laboral.

Las anteriores consideraciones constituyen las bases teóricas y apalancamiento del escenario laboral y familiar, en el cual es importante abordar los aspectos psicosociales que afectan la calidad de vida del trabajador y la incidencia de su entorno familiar en la eventual

aplicación de la batería de riesgos psicosociales en la empresa Montacargas Granados S.A.S. constituida como el escenario del presente ejercicio investigativo: Propuesta de un Plan de Intervención para mejorar los procesos de Integración de la vida familiar- laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

Según las apreciaciones anteriores, el dominio de las Demandas del trabajo, pertenece a la categoría de condiciones intra laborales, y comprende las dimensiones que resultan en grado alto y muy alto en la eventual elaboración y ejecución de la batería para la medición de riesgos psicosociales que se generan en las demandas de carga mental, cuyo indicador de riesgo fue descrito como : la tarea que exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración, la información excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo; por último, la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, que identifica las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador como indicador de riesgo.

Los principales elementos sobre los cuales ejercer intervención psicosocial son: estrés, violencia, acoso laboral, desgaste profesional, conflicto familia – trabajo y trabajo emocional.

El modelo de actuación frente a los factores de riesgo psicosociales derivados del estrés laboral, conflicto trabajo – familia, posteriormente indica las actividades que se deben ejecutar dentro de esa fase de actuación donde aquellas van dirigidas de forma individualizada, por lo tanto, se trata de un modelo de intervención que interactúa tanto con las medidas organizativas generales como de aquellas específicas y de perfil individual, buscando la forma de mitigar el estrés laboral.

La formación e información: busca como primera medida de intervención en la organización del trabajo plantear la necesaria formación e investigación a todos los trabajadores sobre las características del comportamiento del estrés laboral en la organización. Las actuaciones de control como método de intervención deben incluir medidas de mejora por

parte de los trabajadores, con el propósito de poner más instrumentos a disposición de los sujetos y más posibilidades de éxito, frente a las situaciones de desajuste percibido.

Se priorizan las acciones colectivas frente a las individuales que resultan necesarias y complementarias frente a la detención, prevención y protección de las situaciones de riesgos. La puesta en práctica de estas acciones es vital para garantizar la eficacia de las medidas a tomar. (Aparicio, 2009)

4.2.1. Investigación Nacional

4.2.1.1. La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Se entiende como factor psicosocial a la condición o condiciones que vive y aprecia el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante, con el trabajo y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto, no se constituye un riesgo, sino hasta el momento en que se convierta en algo potencialmente perjudicial para el bienestar del individuo o individuos o cuando se desequilibran su relación con el trabajo y con el entorno que lo rodea. El anterior enunciado es de suma importancia la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial para la empresa Montacargas Granados S.A.S porque es una premisa a la prevención de enfermedades tales como: estrés laboral, ansiedad y desequilibrio emocional.

Cabe resaltar que cuando los factores y psicosociales resultan disfuncionales, puede provocar que la empresa genere una indisciplina, tensión, de estrés y pasan a ser factores psicosociales de riesgo para la salud de cada uno de los trabajadores de la empresa, por lo tanto, cuando se forma complacencia y bienestar de los trabajadores se genera una buena salud mental y física, y ya pasan a ser factores psicosociales protectores. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

En Colombia el Ministerio de Protección Social, separado en dos entes:

1. Ministerio de Salud y Protección Social, y 2. Ministerio del Trabajo, consideran que los factores psicosociales son los comprenden aquellos aspectos intra laborales, extra laborales o

externos de una empresa u organización, unido a las situaciones individuales o características personales del empleado o trabajador las cuales, en interrelación a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Ministerio Protección Social, 2008)

4.2.1.2 Recuperación Crítica de los Conceptos de Familia, Dinámica Familiar y sus Características.

Por su inherente relación con el ámbito laboral y los climas organizacionales que se establecen, el artículo referido relaciona al concepto de familia las lógicas o dinámicas y sus características asociados a los procesos intersubjetivos y a su vez, la incidencia de la familia en los esquemas de trabajo y relaciones sociales. Por su función socializadora se aprenden en familia “las formas generales” para conducirse e interactuar en el grupo social, y operar en diferentes contextos. La socialización es el aprendizaje para interiorizar “pautas, valores y sentimientos apropiados”. Así mismo, por su función económica, la familia es el medio que asegura el mantenimiento de sus miembros y con la función afectiva se aseguran climas que determinan o no, el buen desarrollo de las formas primarias de solidaridad humana. Es la creadora del potencial afectivo del sujeto ya que es la encargada de la supervivencia, conservación y continuidad de la especie. Este trabajo abre la ruta del conocimiento hacia los conceptos no ortodoxos de familia y su importancia en el ámbito laboral y aplicable a nuestro trabajo de investigación. (Gallego Henao, 2012).

4.2.1.3 Diferencia entre Factores de Riesgo Psicosocial de Riesgo y Protectores.

La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, establece que cuando los factores organizacionales y psicosociales resultan disfuncionales, se puede generar o provocar respuestas de indisciplina, tensión, interrupciones, manifestaciones o somatizaciones como respuestas fisiológicas de estrés que se convierten en factores psicosociales de riesgo para la salud de cada uno de los trabajadores, y, por lo tanto, provocarán interrupciones en el ámbito social y laboral. (Ministerio de la Protección Social, 2010) Pero, cuando se dan

situaciones satisfactorias de seguridad, bienestar, empatía, o se gestiona el mantenimiento de la salud mental y física, se convierten en factores psicosociales protectores.

4.2.1.4 Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el Trabajo.

Se estudia las condiciones que vive y experimenta el ser humano en cuanto se relaciona con su medio, con el trabajo y con la sociedad; y analiza aquello que se constituye en un riesgo, o se convierte en algo potencialmente nocivo para el bienestar del individuo o individuos y quien, por ende, pierda equilibrio en su relación con el trabajo y con el entorno en el cual se circunscribe. Se determina así, la importancia del proceso de la evaluación de factores de riesgos psicosocial para una empresa porque ayuda a la prevención de enfermedades como el estrés laboral, la ansiedad, la depresión e inseguridad y en general el desequilibrio emocional. El trabajo investigativo está basado en los factores psicosociales determinados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este trabajo abre la ruta del conocimiento en cuanto a incluir el concepto de Psicología Positiva en la apreciación de las condiciones de trabajo y su uso en las técnicas a emplear para la promoción y prevención de la salud de los trabajadores.. (Ortiz Arenas & Andrade Jaramillo, 2013)

4.2.1.5 Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales: Aproximación Conceptual y Valorativa.

Se analizan cómo los factores psicosociales cada vez son más significativos para los estudios atinentes al estrés y sus secuelas y demuestra incremento de las afecciones de salud en la población en edad productiva y con mayor énfasis en la mujer dada las condiciones laborales deteriorantes que suman cifras catalogadas como un problema emergente de la salud pública. Es de vital importancia para nuestro trabajo ya que urge entonces, establecer de manera sistémica la Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales como una alternativa que facilite la información de las características de la organización, de la tarea del grupo social y de las condiciones de salud de los trabajadores, para instaurar acciones de intervención, que

definan su impacto y soporten de maneras pertinentes procesos de atención que den lugar a trabajos de investigación en las cohortes ocupacionales de diferentes instituciones de educación técnica y tecnológica para el trabajo, como a las instituciones universitarias y a los entes gubernamentales. (Villalobos F, 2004)

4.2.1.6 Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales.

Publicada por la Revista Interamericana de la Salud Ocupacional, hace la revisión crítica de los factores psicosociales en el ámbito laboral. Tras el análisis de las diferentes concepciones de riesgo psicosocial, ofrece con precisión y claridad la diferenciación conceptual y práctica de:

Factor, Riesgo y Protector psicosocial. Lo anterior para brindar con rigor científico, un modelo integrador y contextual de las condiciones de trabajo y del personal con carácter psicosocial; igualmente, las variables generadas en las interacciones laborales ente el contexto y las condiciones intrínsecas de las personas, vinculando la vida extra laboral de los trabajadores.

El clima organizacional abarca los aspectos social, económico, personal e intersubjetivo que afecta positiva o negativamente la salud integral personal y comunitaria, el desempeño y el desarrollo de los trabajadores y del colectivo. La consideración de los aspectos psicosociales, por ende, incide positivamente en la salud física, mental y emocional tanto del trabajador como de la comunidad lo cual favorece y da bienestar, mejor desempeño y desarrollo con calidad de vida. Por todo lo anterior se deduce y se ha comprobado que el Modelo descrito, facilita la intervención para el establecimiento y aseguramiento de mejores climas organizacionales.

(Toro Alvarez & Londoño Londoño, 2010).

4.2.1.7 Significado del Trabajo desde la Psicología del Trabajo. una Revisión Histórica, Psicológica y Social.

El trabajo lo podemos definir como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer. En este sentido, el trabajo fue considerado como una actividad exclusiva para los esclavos, quienes realizaban

toda clase de labores pesadas. El hecho de trabajar de forma ardua, pesada y con dificultad para el cumplimiento de actividades.

El trabajo se puede definir como una actividad propia de los seres humanos la cual ha tomado mucha importancia en las empresas conscientes del cuidado que debe darse al trabajador y lograr así, mejorar la vida familiar – laboral; con ello se logra un rendimiento eficaz de los trabajadores. El trabajo asume un papel significativo y es asumido y direccionado hacia el clima laboral de los trabajadores y la vida social. Se puede definir el trabajo 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. Dichos conceptos son necesarios en nuestro trabajo de investigación ya que conllevan el concepto amplio de trabajo. (Caraballo, 2017)

4.2.2 Investigación Internacional

4.2.2.1 Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia y Cambios Actuales.

En España, se ha logrado que las producciones hayan recorrido el mundo y se ajusten a los diferentes contextos no solo por su rigor científico si no por el lenguaje y adaptabilidad de sus principios en las diferentes organizaciones y empresas para intervenir con idoneidad las diferentes situaciones de riesgo psicosocial y sus modelos para la consecución de bienestar laboral. En el libro Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral, Moreno J. B. expone el marco conceptual e histórico de la salud laboral y los elementos colaterales de riesgos laborales, las bases y desarrollos actuales de la Psicología Organizacional Positiva ejemplarizando el manejo de instrumentos de evaluación y los ejemplos sobre el estado actual de la salud laboral, sus riesgos psicosociales y sus desarrollos organizacionales positivos. En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales, las condiciones sociales del trabajo y su incidencia en los aspectos laborales, son explicados adheridos a los temas de cultura, el liderazgo y el clima organizacional que pueden alterar los entornos de trabajo y productividad y

las consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores; aclara como los factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional siendo elementos contiguos son diferentes y dan lugar tanto a consecuencias positivas como negativas (Moreno Jiménez, 2011).

4.2.2.2 Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería.

Resulta de suma importancia porque vincula el concepto de biopsicosocialidad con el entorno laboral y su carácter innovador está en el concepto de vida que demarca su producción investigativa, en relación con el cuestionario SUSESOS-ISTAS 21, adaptación a la población chilena y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, aplicados a una muestra de cien (100) trabajadores.

El objetivo de dicha investigación es identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile. Se utilizó el cuestionario SUSESOS-ISTAS 21, adaptación a la población chilena y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, aplicados a una muestra de cien (100) trabajadores. Concluyeron que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral; es significativo que operarios/ayudantes poseen un rango de exposición alto y los demás en un rango medio; además analizaron la relación entre la dimensión de exigencias psicológicas y las variadas secciones donde se trabaja. Los hallazgos de este estudio implican las bases para futuras investigaciones e intervenciones organizacionales en empresas en situaciones homólogas. (Gomez, Hernandez , & Mendez , 2014).

4.2.2.3 Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión en la Academia en Colombia.

Como tesis doctoral PhD. en la Universidad Autónoma de Barcelona -España, analiza el concepto de trabajo como una actividad propia del ser humano, derecho y deber, a su vez, distingue entre quién lo debe hacer y la forma de lograrlo. Hace un recorrido histórico hasta la concepción del trabajo en la época moderna cuando se asume como actividad básica para la dignidad y la autonomía de la persona, lo cual favorece al colectivo vinculado con la actividad laboral.

La vida laboral, con sus exigencias e influencias, tiene implicaciones en la salud de las personas, sus familias y su entorno. El ritmo de trabajo intenso, las jornadas laborales, la rigurosidad para ceder ante las demandas familiares alteran la calidad de vida de los trabajadores y afecta la salud física o mental y también su vida familiar y laboral. El estrés laboral forja conductas no saludables que influyen en las relaciones familiares y en la construcción de vínculos positivos como persona e integrantes de toda conformación social. El Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España, complementa y plantea que las capacidades de las personas, referentes a las funciones cognitivas que facilitan las operaciones mentales, constituyen sus recursos o fuerzas de trabajo personales para responder a los retos o peticiones de trabajo de tipo mental.

Según el Ministerio Español, pueden fortalecerse en cada persona, en la medida en que se presenta la adquisición de nuevos conocimientos útiles, aplicación de técnicas y estrategias de respuestas más económicas en tiempo y espacios y, cuando de manera independiente, se comprende la diferencia de recursos que identifica a cada persona.

El Ministerio de la Protección Social en Colombia insiste en el rol laboral y estipula que de la claridad y precisión que se maneje conceptualmente, se asumirá el papel laboral asignado; la definición y comunicación de la función o desempeño que se espera del trabajador en la organización, debe darse especificando los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del cargo en la empresa.

El presente proyecto cobra importancia suma importancia para las empresas y sus trabajadores y empleados porque beneficia ambas partes desde el punto legal y las apreciaciones desde la Psicología y demás ciencias humanas y sociales dando relevancia a lo concerniente a las causas o las afectaciones que se pueden generar en el trabajador y a su vez, afectará de manera directa el clima de trabajo y los procesos administrativos y la productividad en general. El ser humano se caracteriza por ser la unidad armoniosa y funcional de su parte física, mental, y espiritual que le lleva a concebirse como ser cósmico, trascendente y altamente social. La interacción con sus pares es fundamental y esta interacción social es el resultado de los factores biológicos, psicológicos, cognitivos, sociales y culturales propios de la conformación y dignidad de ser humano. Lo anterior implica concebirse como un ser activamente responsable y capaz de valerse por sí mismo y aparece el concepto de trabajo como una actividad universal; el trabajo es el eje fundamental de la vida del hombre. Además, significa la subsistencia y la reproducción tiene varias implicaciones conceptuales: instrumental, individual, ética, social e institucional.

El trabajo humano es una actividad deliberada, propia del hombre que inquiere unos fines y para alcanzarlos; usa determinados medios para ello (fuerza productiva que dependerá a su vez, de múltiples variables). La especie humana es la única capaz de obtener y acumular conocimiento suficiente como para consolidar sus objetivos, sus metas y medios para consumir y satisfacer sus necesidades. La racionalidad es un privilegio y una condición del ser humano. El economista David Ricardo, desde la escuela clásica de ciencias económicas decía que el trabajo era la unidad de medida exacta para ponderar el valor, y, por ende, determinante de su precio. Y esta postura ejerció una gran influencia en el pensamiento marxista que presupone que solamente el trabajo es capaz de crear valor. El mérito de los economistas clásicos fue el planteamiento explícito y sistemático del requerimiento de una medida de los valores diferentes del dinero, pues las propias variaciones de éste lo incapacitan para actuar como una medida

invariable y ello distorsiona el significado económico de las magnitudes que intervienen en el proceso de medición. (Romero Caraballo, 2015)

4.2.2.4. Integración de la Vida Familiar-Laboral.

Se estudia la Interfax o Plataforma de fax en la nube del ámbito empresarial y con distribución segura de documentos, la integración de los parámetros trabajo -Familia. Estos estudios se efectúan desde 1960 en el mundo. (Williams, Berdahl, & Vandello , 2016). Pero en Colombia son escasos los estudios que hagan énfasis en este tipo de integración. En el ámbito internacional, los estudios han demostrado la estrecha relación entre los conflictos surgidos en el trabajo-familia y los resultados de dichos conflictos con el tiempo que se deja transcurrir sin intervenir estos fenómenos. (Kinnunen, 2010).

Otros estudios analizan el control de horarios y los apoyos desde la supervisión y su incidencia en los conflictos familia-trabajo y la mengua de conflictos y mejoramiento del clima laboral. (Kelly, 2014). en estudios recientes, y abordando el tema de productividad, se toca el tema de la bi-direccionalidad del enriquecimiento en el capital psicológico del trabajador al intervenir factores tales como la interferencia trabajo-familia y familia-trabajo en el comportamiento laboral innovador (Mishara, 2017).

4.2.1.5 Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas.

Se propone como definición que: “Los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Se puede ver que la importancia es conservar una buena salud mental y un buen clima laboral – familiar en la empresa. Se resalta igualmente que las consecuencias del descuido de tales

factores influyen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Podemos resaltar cuales son una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser los factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010).

4.2.1.6 El Efecto Sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: una Visión General.

Se expone los factores y las problemáticas mediante la percepción y la experiencia de los trabajadores en la que estos incurren por los innumerables factores que los afectan. La complicación del tema y la importancia del trabajador, serían los datos iniciales con los que debe enfrentar o emprender el estudio e investigaciones. Un elemento de gran importancia es la diferenciación al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos.

Se definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Enmarcados en aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. También se definen dichos factores como aquellas situaciones que se localizan y están presentes en una situación laboral que son claramente afines con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea.

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son ítems organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de

trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. De hecho, son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas. (INSST, 2013)

4.2.1.8 Los Conceptos Conciliación, o Integración Trabajo y Familia.

Mediante una entrevista ésta experta destaca el valor de la flexibilidad bien aplicada y de los rasgos del liderazgo femenino como elemento de mejora de la productividad empresarial y de la consecución de un clima laboral satisfactorio para las dos partes: empleado y organización. Además, se resalta que se debe tener en cuenta los horarios de los trabajadores para poder lograr un mejor desempeño y una mejor responsabilidad y cumplimiento en sus deberes, algo que considera una cuestión de voluntad política y que cree que contribuiría a una mejor salud de los ciudadanos, tanto física como mental.

Integrar familia y trabajo significa compromiso, y constancia para plantearse un desarrollo armónico de la persona donde puede asumir sus responsabilidades familiares y laborales sin que un ámbito se vea afectado por el otro. Poder alcanzar esta integración parte desde una decisión personal. Sin embargo, el ámbito laboral puede apoyar y acompañar esta decisión de cada trabajador en la medida en que se le facilite hacerse cargo de sus responsabilidades familiares.

Finalmente, es claro que cuando se llega a la adultez se conforma una familia que se establece por compromiso con otra persona, la dependencia, la convivencia con los padres y con otras agrupaciones. En la familia como grupo, se cohesionan una historia social e individual lineada por lazos afectivos y comunicativos; cabe resaltar como el ingreso de la mujer al mercado laboral, genera que la dinámica interna de la familia se haya transformado porque son otros los roles, la autoridad, la comunicación, el afecto, los límites o contenciones y las normas, de ahí

que son otros los factores psicosociales para intervenir en las “familia funcional” o “disfuncional” modernas. (Chinchilla, 2013)

4.3. Marco Legal

El marco legal del presente trabajo de investigación se define básicamente por:

4.3.1. Marco Legal Nacional.

4.3.1.1. Resolución 2400 de 1979.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia, establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. El literal C, del Artículo 2, Capítulo 11, determina como obligación del patrono, el establecimiento del servicio médico permanente de medicina industrial en aquellos establecimientos con mayor riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, según el dictamen de los profesionales de la salud Ocupacional del Ministerio, además llevar una completa estadística médico-social. Cobrando aquí la importancia de la dimensión Psicofísica del trabajador que abordamos en nuestro trabajo. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1979)

4.3.1.2. Constitución Política de 1991.

República de Colombia. El Artículo 48 determina que la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se hace mención a esta ley ya que es la Norma de normas en Colombia y sustento para la creación de la Ley 100 de 1993. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

4.3.1.3. Ley 100 de 1993.

República de Colombia. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Dicho sistema de seguridad social integral está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios y en su libro tercero habla sobre el sistema general de riesgos

profesionales, sustento normativo de todo el sistema. (Congreso de la República de Colombia, 1993).

4.3.1.4. Resolución 1841 de 2013.

Ministerio de salud y de la protección social. República de Colombia, Por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021. El Numeral 7.8, define la Dimensión salud y ámbito laboral, como Conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar y protección de la salud de los trabajadores, a través de la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el ámbito laboral, el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de las personas en todas las ocupaciones, y el fomento de las intervenciones que modifican positivamente las situaciones y condiciones de interés para la salud de los trabajadores del sector formal e informal de la economía. (Ministerio de Salud y de la Protección Social, 2013).

4.3.1.5. Decreto 1072 de 2015.

Ministerio del trabajo. República de Colombia. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, cuyo Artículo 2.2.4.6.3 La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores que además tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio del Trabajo, 2015)

4.3.1.6. Resolución 2646 de 2008.

Ministerio de la Protección Social. República de Colombia Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Es importante para nuestro trabajo de investigación ya que los factores psicosociales tienen

dos formas de comportarse, bien sean como condiciones protectoras o como condiciones de riesgo, dependiendo del impacto que generan sobre los trabajadores. Si el factor tiene una gran probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador sería un factor de riesgo, pero sí de forma contraria, genera un efecto positivo sobre la salud y el trabajo sería factor protector. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

4.3.1.7. Resolución 2404 de 2019.

Ministerio del Trabajo. República de Colombia. Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, a través del Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral se dan los parámetros para acciones de promoción de los factores protectores, de intervención de los factores de riesgo psicosocial y de prevención de sus efectos. El punto 3.18 legisla sobre Conciliación de entornos intra y extra laboral, lo cual es sustento para pretender ir más allá del mismo y así realizar la Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S, como pretendemos en este trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2019).

4.3.2 Marco Legal Internacional.

4.3.2.1. Real Decreto Legislativo 2/2015.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. España, Sección 5, Artículo 34. Toca el tema de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en cuanto a la jornada laboral y concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada laboral. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, 2015). La relevancia para el actual tema de investigación radica en explorar medidas que van más allá de las mencionadas en la normativa colombiana, como parte de éste estudio de investigación.

4.3.2.2. Ley 39/1999 (Jef. Est. BOE de 6.11. Rect. de 12.11.1999). España.

Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Modifica los apartados 3 a 5 del art. 37 y añade apartado 6, hace mención a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Se trata de medidas de igualdad de género, pero que conllevan a una flexibilidad para la conciliación vida familiar y laboral para todo tipo de trabajador. (Ministerio de la Presidencia de España , 1999).

4.3.2.3. Convenio 156 y Recomendación 165 de la OIT.

Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares: se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Se trata de medidas que son incorporadas a través del bloque de constitucionalidad de los países miembros, cuando son ratificadas. (OIT, 1981) (OIT , 1981)

4.3.2.4. Ley Orgánica 3/2007.Jefatura de Estado. Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1 España (modificado por el Decreto-ley 6/2019).

Estipula los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y en ese sentido establece para España que: 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. En la actualidad, los programas de conciliación laboral y familiar ya no solo se centran

en cumplir la normativa respecto a permisos, vacaciones, excedencias, entre otras; estas políticas se entrelazan con otras como la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo. Antes era “potestativo o por mera liberalidad” y desde el 7 de marzo de 2020 ya es obligatorio. La normativa española obliga a todas las empresas de más de 50 trabajadores a implantar un Plan de Igualdad, esto es medidas para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y para erradicar cualquier discriminación por razón de género. (Ministerio de la Presidencia de España , 2007).

4.3.2.5. Ley 10/2019, de 3 de abril, Castilla y León.

Con esta Ley se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León expone la importancia fundamental de la corresponsabilidad para que mujeres y hombres puedan dedicar de forma equitativa su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y familiar. Señala en su artículo 15.2 que específicamente, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Administración de la Comunidad garantizará el acceso a un servicio de atención y cuidado en la primera infancia dirigido a menores con edad inferior a la exigida para acceder al segundo ciclo de educación infantil, cuyos progenitores, personas tutoras o acogedoras tengan necesidad de conciliar su vida familiar y laboral. (BOCYL, 2019)

4.3.2.6. NTP 212: Evaluación de la Satisfacción Laboral: Métodos Directos e Indirectos. 1988.

Estudio interesante donde se esboza, la clasificación de varios métodos, para definir la satisfacción laboral de los trabajadores, tanto directos como indirectos. Se hace además mención del concepto de satisfacción laboral, se estipulan las variables que inciden en su evaluación, tanto de referencia laboral como de referencia personal y su impacto en la salud física y emocional. De importancia para nuestro trabajo ya que aborda el tema de satisfacción

laboral , el cual está en íntima relación con las prácticas empresariales de integración vida familiar - laboral. (INSHT, 1988)

5. Marco Metodológico de. la Investigación

5.1. Tipo de Investigación

5.1.1. Paradigma de la Investigación

En esta investigación se asume un paradigma de alcance mixto, de naturaleza descriptiva ya que según (Sampieri, 2014), Este tipo de estudios permite capturar realidades subjetivas y objetivas dentro de un proceso de investigación:

“Las relaciones interpersonales, la depresión, las crisis económicas, la religiosidad, el consumo, las enfermedades, el aprendizaje, los efectos de los medios de comunicación, los valores de los jóvenes, la pobreza y otros fenómenos, son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad”. (Sampieri, 2014).

5.1.2. Método y Tipo de Investigación

Se optó como método un diseño de tipo no experimental, transversal, de tipo descriptivo. Será complementada con otras técnicas como las entrevistas y encuestas. Estos métodos buscan brindar detalladamente como debe ser analizada la afectación de la vida familiar y laboral ante la inadecuada implementación de la batería de riesgos psicosocial en la empresa Montacargas Granados S.A.S). Este proyecto está enfocado En la integración vida familiar y laboral de la precitada organización.

5.2. Fases del Estudio.

Para las fases de estudio de este proyecto lo dividimos en 4 fases de investigación:

5.2.1. Diagrama de GANNT

Figura 5

Cronograma de Actividades

Fases	Actividad	MES					
		JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	
DIAGNOSTICO	1.1. Realizar entrevista preliminar con la alta gerencia de la empresa frente al ambiente laboral.				P		
					E		
	1.2 Realizar el diagnostico de la empresa de acuerdo a los estandares minimos (Res. 0312/2019).				P		
					E		
	1.3. Realizar matriz de Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos(GTC 45)				P		
					E		
	1.4 Revisar estadísticas ATEL, ausentismo, morbilidad, mortalidad					P	
					E		
DIAGNOSTICO	1.5 Realizar el diseño y aplicación de la encuesta de percepción del clima laboral en los trabajadores.				P		
					E		
	1.6. Realizar autoreporte de salud y perfil sociodemografico				P		
					E		
	INVESTIGACION	2.1. Investigar Información nacional e internacional (tesis- estado del arte)				P	
						E	
2.2. Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable					P		
				E			
INVESTIGACION	2.3 Investigar informacional nacional e internacional (libros, revistas indexadas, empresas)				P		
					E		
					P		
ANALISIS DE RESULTADIS	3.1. Realizar Analisis del Diagnostico				E		
					P		
	3.2 Analizar la información Investigada del diagnostico de salud para definir estrategias				E		
						P	
	3.3 Analizar la información Investigada de estadísticas ATEL, ausentismo, morbilidad, mortalidad para definir estrategias					E	
ANALISIS DE RESULTADIS	3.4 Analizar la información de autoreporte de salud y perfil sociodemografico Investigada para definir estrategias				P		
					E		
	3.5 Analizar los resultados de las encuestas practicadas para la mejora de la integración vida familiar- laboral.				P		
				E			
REALIZAR PROPUESTA	4.1 Estructuración final de la propuesta				P		
					E		
REALIZAR PROPUESTA	4.2 Realizar informe gerencial de la propuesta inicial del Plan de Intervención					P	
						E	

Nota: Fases del estudio de investigación. Fuente: Elaboración propia

5.3 Recolección de la Información

5.3.1 Fuentes de Información

Las fuentes de información consultadas en la presente investigación, se clasifican en fuentes primarias como la información inicial de estrategias o medidas que usa la compañía en cuanto al tema en estudio, visitas de campo de observación de la población de estudio, encuesta al personal de la compañía. Dentro de las secundarias tenemos las fuentes de información de investigaciones, organizaciones y relacionados a las que aplica el tema de integración vida familiar laboral, así como tesis relacionadas con dicho concepto.

5.3.2 Población

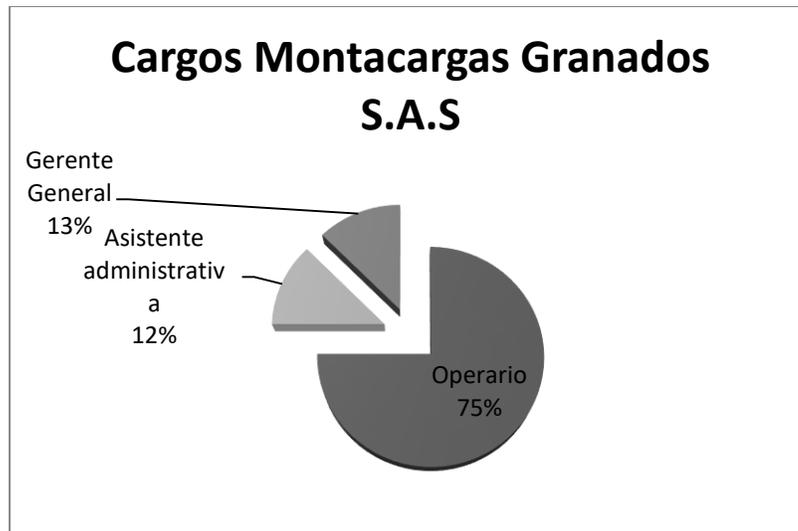
La empresa Montacargas Granados S.AS, actualmente cuenta con 8 funcionarios. Los cuales son contratados de forma directa, con contrato a término indefinido. No se usaron criterios de exclusión, ya que se incluyó toda la población trabajadora de la empresa.

A continuación, se relacionan los cargos de los trabajadores:

- Operarios: 6
- Asistente Administrativa: 1
- Gerente General: 1

Figura 6

Porcentaje Cargo De Empleados



Nota: Cargos de los trabajadores. Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 se observa el porcentaje de los cargos establecidos dentro de la compañía, obtenido así 6 cargos operativos, 1 cargo asistencial y 1 cargo Gerencial.

5.3.3 Muestra

Se tiene en cuenta el ciento por ciento (100/100%), de la población trabajadora de la empresa MONTACARGAS GRANADOS S.A.S.

5.3.4 Materiales

Se utilizó cuestionario en papel tamaño carta, impresora laser marca HP 1536dnf MFP, esferos para cada trabajador. La encuesta fue dirigida a trabajadores y a la alta gerencia con preguntas cerradas, para definir criterios de estudio en cuanto al tema de integración vida familiar- laboral.

5.3.5 Técnicas e instrumentos

La aplicación de la encuesta se utilizó mediante un instrumento que busca medir el clima organizacional dentro de la compañía, la encuesta se utilizó para medir las características del clima organizacional de trabajadores y la percepción gerencial. La misma se procesó

teniendo en cuenta varias categorías a medir como liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento, comunicación al interior de la organización. Adicionalmente se validó el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019, mediante la herramienta suministrada por la Administradora de Riesgos Laborales -ARL-. Del mismo modo se implementó formato de Auto reporte de condiciones de Salud e identificación de peligros con codificación SGI-FRM-23 y formato de perfil sociodemográficas con codificación SGI-FRM-24.

5.3.6 Procedimiento

Al hacer un recorrido por la investigación y partiendo del enfoque propuesto y el tipo de investigación, se apropió un método que permitió estructurar y articular el proceso en el que se dio respuesta a cada objetivo planteado a lo largo de la investigación. En cumplimiento a los objetivos, se aplicó encuesta de clima laboral por el grupo investigador a los trabajadores en sus horas laborales, el diligenciamiento del listado de chequeo de la información procedente de la encuesta lo hizo directamente al equipo de investigadores, asignándole un significado a grupos de preguntas, para la medición de factores como liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento, comunicación dentro de la organización.

6. Resultados

6.1 Diagnóstico

6.1.1 Encuesta Preliminar con Alta Gerencia Frente al Ambiente Laboral

El pasado 04 de septiembre del 2020 en la ciudad de Bogotá, se establece una reunión con la Gerente Carolina Granados, y la Srta. Leidy Jiménez, estudiante del Posgrado en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la universidad ECCI, quien explica a la Gerente el objetivo de la implementación de la encuesta de Clima Organizacional. Dentro del formato de encuesta se determinaron una serie de preguntas con puntuación de 1 a 4, así:

- Definitivamente no = 1
- Probablemente no = 2
- Probablemente si = 3
- Definitivamente si = 4.

A continuación, se relacionan las preguntas 23 plasmadas dentro del formato:

Figura 7

Encuesta Preliminar con Alta Gerencia Frente al Ambiente Laboral

Formato encuesta clima organizacional Gerente					
Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.					
		CALIFICACION		PUNTUACION	
		Definitivamente no		1	
		Probablemente no		2	
		Probablemente si		3	
		Definitivamente si		4	
PERCEPCIÓN GENERAL					
N°		Definitivamente no	Probablemente no	Definitivamente si	Probablemente si
1	¿Al ingresar a la empresa se le informa los objetivos y políticas al trabajador?			x	
2	¿Se le informa de manera suficiente y periódica al trabajador sobre los objetivos y políticas de la empresa ?			x	
3	¿En la toma de decisiones y las ordenes implantadas se tienen en cuenta los derechos del trabajador ?			x	
4	¿Las responsabilidades son delegadas claramente al interior de cada grupo de trabajo?			x	
5	¿Se brinda apoyo y confianza para el desarrollo de las actividades de los trabajadores?				x
6	¿Se brinda retroalimentación constante sobre el desempeño en el cargo de cada trabajador?			x	
7	¿Se le brindan las herramientas necesarias para optimizar el trabajo del empleado?				x
8	¿Se mide el clima laboral al interior de la empresa?			x	
9	¿Existen mecanismos de resolución de conflictos al interior de la empresa?			x	
10	¿Se brinda capacitación y acciones de mejora en los grupos de trabajo, para evitar errores y aumentar la confianza del grupo?			x	
11	¿Se brinda confianza para la participación del trabajador en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo?			x	
12	¿Se tienen jerarquizados los mandos dentro de los grupos de trabajo.?			x	
13	¿Se motiva al trabajo en equipo dentro de la empresa?				x
14	¿Existen un proceso definido para la adecuada distribución del tiempo de trabajo?		x		
15	¿Se mantiene informado al trabajador sobre los acontecimientos de la empresa.?			x	
16	¿Los medios de comunicación son adecuados para la comunicación entre las áreas de trabajo.?		x		
17	¿Es abierta la comunicación de los trabajadores con los jefes y demás áreas?				x
18	¿Se brinda las instrucciones adecuadas para el inicio de toda actividad de trabajo?			x	
19	¿Es oportuna la información de carácter importante que se le brinda al trabajador ?			x	
20	¿Se le brinda adecuada inducción al trabajador al ingresar en la empresa.?			x	
21	¿Existen políticas de retribución y compensación al trabajador por cumplimiento de metas.?				x
22	¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?	x			
23	¿Se brinda oportunidades de promoción o carrera al interior de la empresa.?		x		

Nota: Se relacionan las 23 preguntas, plasmadas dentro del formato. Fuente: Elaboración propia

6.1.2 Diagnóstico de la Empresa de Acuerdo a los Estándares Mínimos (Res. 0312/2019)

La compañía actualmente se encuentra en proceso de implementación de la Resolución 0312 de 2019 (Por el cual se establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST). Sin embargo, el pasado 03 de septiembre de 2020, se procede a realizar una revisión con la herramienta entregada por la ARL, con previa autorización de la Gerente General Carolina Granados, verificando el grado de cumplimiento hasta esa fecha.

Figura 8

Portada Diagnostico Estándares Mínimos Resolución 0312 De 2019

ARL SURA

RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES.
PROPUESTA PARA QUE LAS EMPRESAS EVALUEN LOS ESTANDARES MÍNIMOS DE SU SG-SST

Nombre de la empresa:	Montacargas Granados S.A.S
Nit de la empresa:	900.179.673-0
No. de trabajadores directos:	7
No. de trabajadores indirectos:	7
Fecha de realización:	28/11/2019
Realizado por:	Leidy Andrea Jimenez
Cargo:	Estudiante ECCI
Asesorado por:	
Cargo:	ARL SURA
Ciudad:	Bogota
Departamento de ubicación:	Cundinamarca
Sector Económico:	5224
Clase de Riesgo:	V

INSTRUCCIONES
ESTÁNDARES MÍNIMOS
TABLA DE VALORES
GRÁFICO POR CICLO
GRÁFICO POR ESTÁNDAR
CRITERIOS DE EVALUACIÓN

"La transformación, el diseño y el contenido técnico presente en este documento se encuentra protegido por las normas sobre derecho de autor y su titularidad es de ARL SURA. Este contenido es para uso exclusivo de las empresas afiliadas a ARL SURA, por ello está prohibida su comercialización, uso, reproducción, publicación o transmisión sin la autorización previa y por escrito de ARL SURA. Todos los Derechos Reservados. © Febrero de 2019".

Nota: Herramienta entregada por la ARL para estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST. Fuente: Elaboración de ARL SURA.

Figura 9

Diagnostico Estándares Mínimos Resolución 0312 De 2019

RESOLUCIÓN 0312 DE 2019												
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES.												
El presente anexo técnico quedará sujeto a las adiciones, aclaraciones, modificaciones o complementaciones, que se presenten con respecto a la normativa contenida en el campo "Marco legal". Si el estándar No Aplica, se deberá justificar tal situación y se calificará con el porcentaje indicado para												
I. PLANEAR												
RECURSOS (10%)												
Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)												
Numeral	Item	Criterio	Modo de verificación	CUMPLIMIENTO		No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)
				Cumple Totalmen 0,5%	No cumple 0,00%	Justifica	No Justific					
111	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SG-SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST Podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Solicitar el documento en el que consta la asignación, con la respectiva determinación de responsabilidades y constatar la hoja de vida con soporte de la persona asignada.	0,5				0,5	Dentro de la compañía se evidencia que cuenta con un profesional en seguridad y salud en el trabajo, quien revisa e implementa el sistema de gestión.			
112	Asignación de responsabilidades en SG-SST	Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.	Solicitar el soporte que contenga la asignación de las responsabilidades en SG-SST.	0,5				0,5	La compañía cuenta con asignación de roles y responsabilidades en el SG-SST firmado por el profesional y por el Director General.			
113	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SG-SST	Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SG-SST.	Constatar la existencia de evidencias físicas que demuestren la definición y asignación del talento humano, los recursos financieros, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SG-SST, evidenciando la asignación de recursos con base en el	0,5				0,5	El presupuesto 2020 se encuentra realizado, y está revisión por Gerencia con la firma de aprobación.	Asignación de recursos financieros y/o presupuesto anual para el SG-SST de la		
114	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación, estén afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.	Solicitar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación. Realizar el siguiente muestreo: En empresas entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos un (201) trabajadores verificar el registro de 20 trabajadores. Solicitar una lista de los trabajadores vinculados por prestación de servicios a la fecha y comparar con la última planilla de pago de aportes a la seguridad social suministrada por los contratistas. Tomar: Entre cincuenta y un (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%.	0,5				0,5	Se evidencia soporte de pago planilla de seguridad social mes a mes de todos los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa.			

Nota: Consolidado de ítems Estándares Mínimos Resolución 0312 De 2019. Fuente: Elaboración de ARL SURA.

6.1.3 Aplicación Matriz de Identificación Peligros y Valoración de Riesgos (GTC 45)

Dentro de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la compañía ya cuenta con una Matriz de Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles. Identificando el proceso, cargo, lugar, actividad, tarea, tipo actividad rutinaria / no rutinaria, entre otras. Esta matriz fue elaborada bajo GTC 45 (Guía Técnica Colombiana) de 2012, en donde se identifican 4 riesgos importantes con ACEPTABILIDAD DE RIESGO en "No aceptable o aceptable con control específico". A continuación, se relaciona una tabla describiendo y calificando el peligro con mayor impacto, y los posibles efectos:

Tabla 1

Riesgo No Aceptable o Aceptable con Control Específico

	Tarea	Peligros		Efectos Posibles
		Descripción	Clasificación	
1	Operación de montacargas (Cargue y descargue de material)	Movimientos repetitivos, Levantamiento de cargas	Biomecánicos	Lesiones osteomusculares, lumbalgia, hernias, espasmos, cansancio, estrés.
2	Desplazamiento por diferentes vías	Accidentes de tránsito	Condiciones de Seguridad	Atropellamientos, lesiones, fracturas, invalidez
3	Todas las actividades	Epidemias, pandemias (dengue, fiebre amarilla, COVID 19).	Biológico	Contagio de enfermedades de origen biológico.
4	Todas las actividades	Tareas rutinarias	Psicosocial	Estrés, irritabilidad, ausentismo, cefalea, fatiga, distracción, baja productividad.

Nota: Se identifican 4 riesgos importantes con Aceptabilidad de Riesgo en "No aceptable o aceptable con control específico". Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Matriz Identific. de Peligros, Evaluac. de Riesgos (GTC 45)

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES																
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																
PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROL EXISTENTE			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS DE CONTROL			
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		TIPO	MECANISMO	TRABAJADOR	NIVEL DE DIFICULTAD	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (INDANE)	INTERPRETACIÓN PROBABILIDAD	NIVEL DE PROBABILIDAD CONSECUCIONAL (NC)	NIVEL DE RIESGO (RI)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	Nº. EXPOSITOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL
Proyección de materiales y/o trozos de madera	MECÁNICO	Heridas superficiales, en ojos y rostro			Uso de protección para ojos y nariz	2	2	4	(B)	25	100	III	Aceptable	3	Lesiones en vista, pérdida	SI
Movimientos repetitivos, Levantamiento de cargas	BIOMECÁNICOS	Lesiones osteomusculares, lumbalgia, hernias, espasmos, cansancio, estrés			Pausas activas	6	1	6	(M)	25	150	II	No Aceptable o aceptable con Control Especifico	3	Lesiones musculoesqueléticas	SI
Tareas rutinarias	PSICOSOCIAL	Estrés, irritabilidad, ausentismo, cefalea, fatiga, distracción, baja productividad			Rotación de cargos y funciones	2	3	6	(M)	10	60	III	Aceptable	3	Trastornos, Lesiones musculoesqueléticas	SI
Accidentes de tránsito	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Atropellamientos, lesiones, fracturas, invalidez			capacitación seguridad vial	2	3	6	(M)	25	150	II	No Aceptable o aceptable con Control Especifico	3	Invalidez	SI

Nota: Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación y Valoración de Riesgos, medidas de intervención. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

La compañía define como medidas de intervención:

- Pausas activas
- Capacitación en levantamiento adecuado de cargas
- Capacitación al personal higiene postural
- Capacitación en Seguridad Vial
- Elaboración y divulgación del protocolo de Bioseguridad Capacitación en identificación de los síntomas asociados al COVID-19, y las medidas de prevención y/o mitigación establecidas en el protocolo de Bioseguridad (Res. 0666 de abril de 2020).
- Rotación de cargos y funciones
- Actividades recreativas

- Capacitación en clima laboral y resolución de conflictos.

6.1.4 Revisión Estadísticas ATEL, Ausentismo, Morbilidad, Mortalidad

Se implementa el formato denominado ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO, MORBI-MORTALIDAD con codificación F-EAU-SIG-01.09, en donde en la primera hoja de se establece los siguientes criterios:

Tabla 2

Formato Estadísticas de Ausentismo, Morbi-Mortalidad

COMO CALCULAR LAS HORAS HOMBRE TRABAJADAS	
	HHT= (XT x HTD x DTM) + NHE - NHA
HHT	Número de horas hombre trabajadas
XT	Nº trabajadores durante el periodo
HTD	Nº horas hombre trabajadas al día
DTM	Días trabajados en el periodo
NHE	Nº total de horas extras y otro tiempo suplementario laborado durante el mes
NHA	Nº total de horas de ausentismo durante el mes.
Constante K	Que se utiliza en los índices que se presentan a continuación, es igual a 200 000 de acuerdo con los parámetros internacionales (Norma OSHA). K=200000

Nota: Relación de ítems para el cálculo de horas hombre trabajadas. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

En la segunda hoja se define la estadística de ausentismo, morbi-mortalidad, verificando las horas hombres trabajadas, número de personas dentro de la empresa, si el ausentismo fue producto de un permiso personal, enfermedad común, licencia de maternidad, incidentes, enfermedad laboral, accidentes de trabajo.

En la hoja número 3 se encuentra el consolidado de las horas pérdidas y el costo por causa de cualquier tipo de ausentismo dentro de la empresa.

Figura 11

Consolidado Horas Pérdidas y Costo por Ausentismo

No.	NOMBRE	CEDULA	CARGO	MOTIVO				FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	DIAS	HORAS	SALARIO	COSTO AUSENCIA
				PROPIO DEL TRABAJ	MEDICO	DE LEY	PERSONAL						

Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

6.1.5 Diseño y Aplicación de Encuesta Percepción del Clima Laboral a Trabajadores

El pasado 04 de septiembre del 2020 en la ciudad de Bogotá, se establece una reunión con los trabajadores, y la Srta. Leidy Jiménez, estudiante del Posgrado en Gerencia der la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la universidad ECCI. Quien explica el objetivo de la implementación de la encuesta de Clima Organizacional. Dentro del formato de encuesta se determinaron una serie de preguntas; En donde la puntuación era de 1 a 4, de la siguiente forma:

- Definitivamente no = 1
- Probablemente no = 2
- Probablemente si = 3
- Definitivamente si = 4.

A continuación, se relacionan las preguntas 23 plasmadas dentro del formato:

Figura 12

Encuesta de Percepción del Clima Laboral en los Trabajadores

Formato encuesta clima organizacional trabajadores

Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.

CALIFICACION	PUNTUACION
Definitivamente no	1
Probablemente no	2
Probablemente si	3
Definitivamente si	4

PERCEPCIÓN GENERAL					
N°		Definitivamente no	Probablemente no	Definitivamente Si	Probablemente Si
1	¿Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma?			XXXXX	X
2	¿La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente?			XX	XXXX
3	¿La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio?			XXXXX	X
4	¿Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo?		X	XXXXX	
5	¿Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores?			XXXXX	X
6	¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo?	X		XX	XXX
7	¿Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo?		X	XX	XXX
8	¿Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo?		XX	XXXX	
9	¿Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo?			XX	XXXX
10	¿Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo?		X	X	XXXX
11	¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo?			XX	XXXX
12	¿Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.?	XXXX	X	X	
13	¿Existe colaboración entre los empleados de la empresa?	X		XX	XX
14	¿Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente ?			XXXXX	X
15	¿Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.?	XX		X	XXX
16	¿Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.?			XXXX	XX
17	¿Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas?			XX	XXXX
18	¿Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este?	X		XX	XXX
19	¿La información de interés es comunicada oportunamente?			XX	XXXX
20	¿Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.?			XXX	XXX
21	¿Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.?	XX		XXX	X
22	¿ En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo?			XXX	XXX
23	¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?	XXXX			XX
24	¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.?		X	X	XXXX
25	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.?			XXXX	XX

Nota: Se relacionan las preguntas 23 plasmadas dentro del formato. Fuente: Elaboración propia

6.1.6 Auto Reporte de Condiciones de Salud

El pasado 02 de septiembre de 2020, se implementa dentro de la empresa Montacargas Granados S.A.S. Formato llamado Auto reporte de condiciones de Salud e identificación de peligros, con codificación SGI-FRM-23. Formato que ya tenían establecido dentro de la compañía, esto debido al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que actualmente se encuentran implementando.

Dentro del formato se realizaron varias preguntas abiertas y cerradas, referentes al estado de salud que actualmente tiene cada trabajador, cargo, equipos que opera dentro del cargo, si actualmente presenta una enfermedad o si el trabajador lleva un tratamiento médico, si ha presentado síntomas físicos y/o emocionales en lo que lleva laborando dentro de la empresa Montacargas Granados S.A.S, también si en los últimos días ha presentado síntomas o si ha asistido por urgencias por algún motivo.

Adicional se tiene en cuenta los antecedentes de enfermedades familiares o si sufre de alguna condición de salud importante y/o relevante para tener en cuenta dentro de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

Figura 13

Auto Reporte de Condic. de Salud e Identificac. de Peligros

 Montacargas Granados S.A.S		SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL			VERSION: 01 FECHA: 29/08/2020 Página 1 de 2			
CIUDAD :				FECHA		DD	MM	AA
DATOS DEL TRABAJADOR								
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		NOMBRES		N° IDENTIFICACIÓN		
SEXO	F <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	EDAD (años)		EPS		ARL	
Cargo				Área				
¿Qué equipos opera?								
¿Actualmente presenta alguna enfermedad o esta en tratamiento médico? Explique _____ _____								
¿Ha presentado síntoma(s) físico(s) o emocional(es) durante el tiempo que lleva laborando en Montacargas? Cuales								
¿Considera que tiene alguna relación estos síntomas con su trabajo? Explique _____ _____								
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? Si ___ No ___ Porqué? _____								
¿Durante el último año ha sido incapacitado por esta causa? Si ___ No ___ Porqué? _____								
¿Tiene Ud. algún hobby, o practica algún deporte? ¿Cual(es)? ¿Qué tiempo le dedica a cada uno?								
¿Presenta antecedentes de enfermedades familiares? (Marque con una x en caso de que sea afirmativa su respuesta) > < Autoreporte cond. de salud Control de cambios								

Nota: Preguntas abiertas y cerradas, referentes al estado de salud que actualmente tiene cada trabajador. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

6.1.7 Perfil Sociodemográfico

El pasado 02 de septiembre de 2020, se implementa dentro de la empresa Montacargas Granados S.A.S. Formato llamado información sociodemográfica y de movilidad, con codificación SGI-FRM-24. Formato que ya tenían establecido dentro de la compañía, esto debido al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que actualmente se encuentran implementando.

Dentro del formato se contemplaron varias preguntas cerradas, como, por ejemplo: Sexo, estado civil, raza, edad, escolaridad, estrato, tipo de vivienda, personas a cargo, horas de trabajo al día, turnos de trabajo, composición familiar, uso del tiempo libre del trabajador, cual es el medio de transporte para ir al trabajo, y si el trabajador tiene hijos.

Este es diligenciado por cada trabajador incluido la Gerente General, donde al final del formato el trabajador debe firmar un consentimiento informado, bajo la Ley 1581 del 2012.

Figura 14

Formato Información Sociodemográfica y de Movilidad

 Montacargas Granados S.A.S.		INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA Y DE MOVILIDAD		SGI-FRM-24
		SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		Versión 01
				FECHA: 29/08/2020
				Página 1 de 1
Fecha de Diligenciamiento Encuesta: _____				
NOMBRE COMPLETO				
CEDULA				
RH		LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL (Ciudad, Dirección, Barrio)		
AREA/ PROCESO/ PROYECTO DONDE TRABAJA				
CARGO ACTUAL				
Marque con una X las siguientes preguntas				
ITEM	ASPECTOS POR CONOCER	DESCRIPTORES		RESPUESTA
1	SEXO	Masculino		
		Femenino		
2	ESTADO CIVIL	Soltero		
		Casado		
		Unión Libre		
		Separado		
		Viudo		
3	RAZA	Blanco		
		Mestizo		
		Afrodescendiente		
		Indígena		
4	EDAD	Entre 18 - 24 años		
		Entre 25 - 35 años		
		Entre 36 - 45 años		
		Entre 46 - 55 años		
		Más de 56 años		
5	ESCOLARIDAD Ultimo grado de escolaridad	Ninguno		
		Primaria Completa		
		Primaria Incompleta		
		Bachillerato Completo		
		Bachillerato Incompleto		
		Formación Técnica/ Tecnológico Completo		
		Formación Técnica/ Tecnológico Incompleto		
		Educación Superior Completa		
		Educación Superior Incompleta		
		Postgrado Completa		
		Postgrado Incompleta		
		Maestría Completa		
		Maestría Incompleta		

Nota: Preguntas cerradas información sociodemográfica y de movilidad. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

6.2 Investigación

6.2.1 Investigaciones Sobre Información Nacional e Internacional: Estado del Arte

En la Investigación Nacional del programa de vigilancia epidemiológica de estilo de vida saludable en la empresa Maquinez Ltda. es de mucha importancia para la empresa Montacargas Granados S.A.S. y para nuestro proyecto de investigación por que busca promover el estilo de vida saludable de los trabajadores para así controlar los riesgos de enfermedades como manejo de estrés y sedentarismo. Cabe resaltar que en el Programa Enfocado en el Riesgos Psicosociales que prolonga Medidas de Investigación que mejoren el Clima Laboral se enfoca en la búsqueda de diseñar programas que debiliten el riesgo psicosocial para poder mitigar los factores de riesgos en las empresas. es de suma importancia la investigación sobre impacto de las actividades cotidianas y del hogar en la salud en el trabajo porque busca indagar sobre la vida cotidiana de los trabajadores, cuáles son las afectaciones que le genera la empresa y como lo está afectado en la integración vida familiar-laboral.

En la Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos se refleja la importancia porque busca evaluar a los trabajadores que persisten con patología o síntomas repetitivos en las empresas que se le pueda generar problemas en los aspectos de ámbito familiar y laboral.

En las Tesis de Investigación internacional la batería de factores psicosociales de la universidad de valencia busca prevenir los riesgos psicosociales de los trabajadores para que ellos puedan mantener un desempeño en la vida familiar– laboral. Además, en la batería de factor psicosocial de la universidad de valencia resalta que debido al aumento exponencial de la morbilidad A dado paso a los riesgos psicosociales por las extensas jornadas laborales y por eso es de suma importancia para la empresa Monta Carga Granados S.A.S porque los trabajadores tienen jornadas laborales hasta muy tarde la cual genera alta separación de los trabajadores de sus familias de esta manera generando conflictos intrafamiliares y laborales. Por otra parte la investigación batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco destaca que se debe aplicar la batería para poder evaluar la afectación de los factores

psicosociales el cual generan un desgaste profesional el cual afecta a los trabajadores para el desempeño y la motivación de llegar a tener una mejor calidad de vida tanto en lo familiar – laboral con el fin de que la empresa Monta Cargas Granados S.A.S genere medidas preventivas de intervención para mejorar la vida laboral y familiar de los trabajadores.

6.2.2 Investigaciones Sobre la Normatividad Nacional e Internacional Aplicable

Encontramos que, así como en la resolución 2400 de 1979 cobra importancia de la dimensión Psicofísica del trabajador que abordamos en nuestro trabajo, vemos como constitucionalmente la Ley 100 de 1993 aborda el tema del sistema general de riesgos profesionales, el cual a su vez es el sustento normativo de todo el sistema. De la misma forma en el Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021 se aborda el tema de la Dimensión salud y ámbito laboral, donde el bienestar y protección de la salud de los trabajadores es uno de sus principales puntos dándole preponderancia a la promoción de modos, condiciones y estilos de vida saludables en el ámbito laboral, convirtiéndose en uno de los sustentos de este trabajo. Además, el Decreto 1072 de 2015 en la definición de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones como un fundamento conceptual a tener en cuenta en toda su extensión, lo cual nos lleva a considerar abarcar dicho punto como un problema de investigación. Por último en la Resolución 2404 de 2019 se toca el tema de Conciliación de entornos intra y extra laboral, siendo un aspecto que no solo abarca lo normado, sino que puede ir más allá agregando valor a la responsabilidad social de la empresa, lo cual es sustento para una Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

6.2.3 Investigación Sobre Información Nacional e Internacional en Revistas Indexadas

Dentro de Nuestras Investigaciones Nacionales la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Es de suma importancia la evaluación de factores psicosocial en la empresa Monta Carga Granados S.A.S porque nos ayuda a la

prevención de las múltiples enfermedades que puedan generar los empleados y de esa manera los empleados mantienen una buena salud mental y física para el desempeño o comportamiento Familiar – Laboral. En Colombia el Ministerio de Protección Social considera que los factores psicosociales comprenden de aspectos intra laboral, extra laboral o externos en una empresa u organización y lo podemos reflejar que si en la empresa Montacargas Granados S.A.S no se tiene en cuenta los factores psicosociales de los trabajadores se ve afectado el desempeño laboral.

En la investigación y directrices del Ministerio de la Protección Social de Colombia. Se puede establecer que si en la empresa Montacargas Granados S.A.S los factores psicosociales resulta disfuncionales se puede generar y provocar respuesta de indisciplina, tensión y somatizaciones de enfermedades provocando factores de riesgos en cada uno de los trabajadores generando interrupción en el ámbito social y laboral. Es de mucha relevancia resaltar que en La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial la evaluación de riesgo para la empresa es de suma importancia porque nos ayuda a la prevención de enfermedades como estrés laboral, ansiedad, depresión, inseguridad y desequilibrio emocional. Los Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas se resalta que en la empresa se debe conservar la importancia de las capacidades, la cultura, las características del ambiente y la situación personal de los trabajadores para poder llegar a lograr una buena salud mental y un buen clima laboral- familiar en la empresa.

Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: Aproximación conceptual y valorativa de los doctores F. Villalobos y H. Gloria. Suma mayor importancia en la empresa Montacargas Granados S.A.S. porque los factores psicosociales cada vez son más significativos en las empresas ya que muestra un alto índice de afectaciones en la salud de los trabajadores. El Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales, de Toro Álvarez, manifiesta que en una empresa el clima organizacional debe abarcar los aspectos

sociales, económico, personal e intersubjetivo que afecta positiva o negativa la salud integral personal y comunitaria, la Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características de Gallego Henao A.M. refleja que en una empresa se debe aprender en familia para poder interactuar en los grupos sociales para llegar a interiorizar y operar en los diferentes contextos de la empresa. Es de resaltar que en los conceptos conciliación, o integración, en la exposición de su trabajo en el internacional Center for Work and Family del IESE Nuria Chinchilla, resalta que en una empresa se debe tener en cuenta los horarios de los trabajadores para poder logra un desempeño tener responsabilidad en sus deberes y así lograr integrar familia y trabajo.

6.3 Análisis de Resultados

6.3.1 Análisis del Diagnóstico

A la fecha, la compañía cuenta con un grado de cumplimiento de cincuenta y cuatro por ciento (54%), obteniendo un resultado en nivel crítico. Relacionando la información del diagnóstico de estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019. Los numerales aplicables a nuestro proyecto de investigación “Propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar-Laboral”. Serían:

- 3.1.1 (Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores).
- 3.1.2 (Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud).
- 3.1.7 (Estilos de vida y entorno saludable).

Con el cumplimiento de los numerales anteriormente mencionados, se podría ejecutar cierta cantidad de actividades en pro de mejorar el ambiente laboral dentro de la empresa, por ejemplo, actividades de medicina preventiva, promoción, prevención y estilos de vida saludable. Esto se logra si los trabajadores y la alta dirección se comprometen con la participación de las actividades que se puedan desarrollar.

Figura 15

Autodiagnóstico Estándares Mínimos Res 0312 / 2019

	(5%)	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		0	0	0	X		
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		0	0	0	0		
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4	0	0	0	8	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0		
		4.1.3 Identificación de sustancias carcinogénicas o con toxicidad aguda.	3		0	0	X	0		
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	0	0		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	0	0	0	0	12,5	
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		2,5	0	0	0		
4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos		2,5	2,5		0	0	0			
4.2.4 Realización de inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del CCPASST.		2,5	2,5		0	0	0			
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5	2,5		0	0	0			
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	2,5		0	0	0			
GESTIÓN DE EMERGENCIAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	0	0	0	0	0	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	0		
VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	0	0	0	0	0	
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0		
		6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		0	0	0	0		
		6.1.4 Planificación auditorías con el CCPASST	1,25		0	0	0	0		
MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10	2,5	0	0	0	5	
		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	0	0		
		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5	0	0	0		
		7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y APL	2,5		0	0	0	0		
TOTALES					100	54	0	0	0	54

Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 539 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

CRÍTICO

Nota: Grado de cumplimiento de cincuenta y cuatro por ciento (54%), obteniendo un resultado en

nivel crítico. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

6.3.2 Análisis de la Información Investigada, ATEL, Ausentismo, Morbilidad-Mortalidad

Dentro del diagnóstico realizado en la primera hoja del indicador de Estadísticas de Ausentismo, Morbi-Mortalidad. Se logra obtener el cálculo de las horas hombres trabajas, N° trabajadores durante el periodo, N° horas hombre trabajadas al día, Días trabajados en el periodo, N° total de horas extras y otro tiempo suplementario laborado durante el mes, N° total de horas de ausentismo durante el mes. Teniendo como resultado la siguiente tabla y gráfica:

Figura 16

Datos Estadísticas de Ausentismo, Morbi-Mortalidad

AÑO 2020												
Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
XT	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0
HTD	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
DTM	23	20	22	21	23	21	22	23	20	23		
NHE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
NHA	24	16	36	59	0	0	172	56	40	192		
HHT	1816	1584	1724	1621	1840	1680	1588	1784	1560	1648	0	0

Nota: Cálculo de las horas hombres trabajas, N° trabajadores durante el periodo, N° horas hombre trabajadas al día, Días trabajados en el periodo, N° total de horas extras y otro tiempo suplementario laborado durante el mes, N° total de horas de ausentismo durante el mes. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

Figura 17

Dato Grafico Horas –Hombre Trabajadas

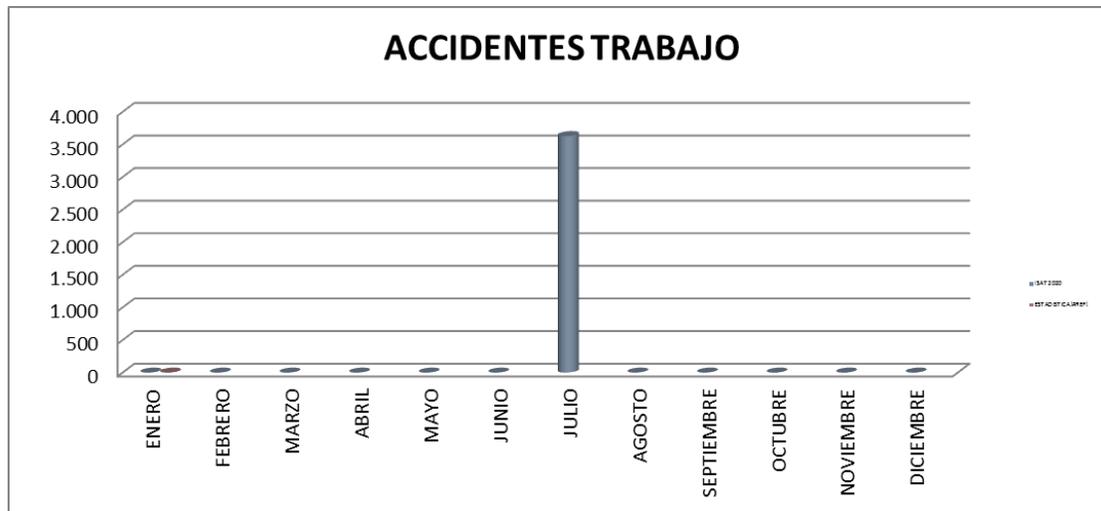


Nota: Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

En la segunda hoja de estadísticas se logra evidenciar que el pasado mes de julio de 2020 la empresa tuvo un accidente de trabajo a causa de una caída al mismo nivel, con una incapacidad de 3 días. A continuación, una gráfica:

Figura 18

Accidentes de Trabajo



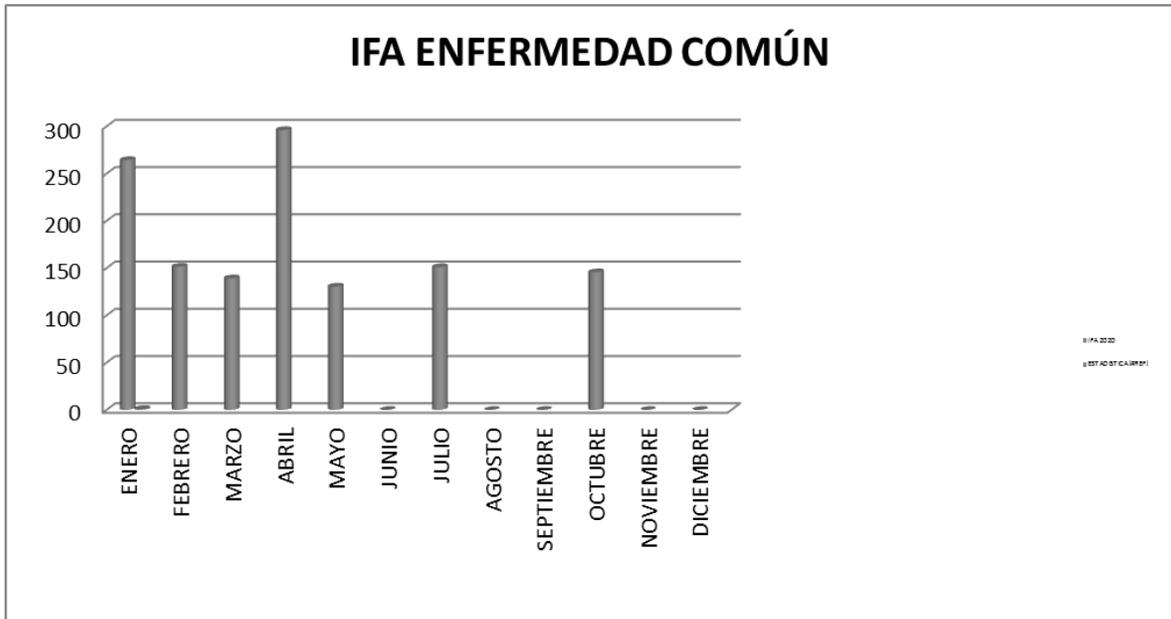
Nota: En Julio 2020 un accidente de trabajo a causa de una caída al mismo nivel. Fuente:

Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

También se logra evidenciar un incremento en las enfermedades de origen común, varios de ellos son con diagnostico R51 (CEFALEA), G442 (CEFALEA DEBIDA A TENSION), A083 (OTRAS ENTERITIS VIRALES), T236 (CORROSION DE LA MUÑECA Y DE LA MANO, DE SEGUNDO GRADO), J46 (ESTADO ASMATICO). A continuación, se muestra una gráfica con los resultados:

Figura 19

Datos Enfermedades de Origen Común



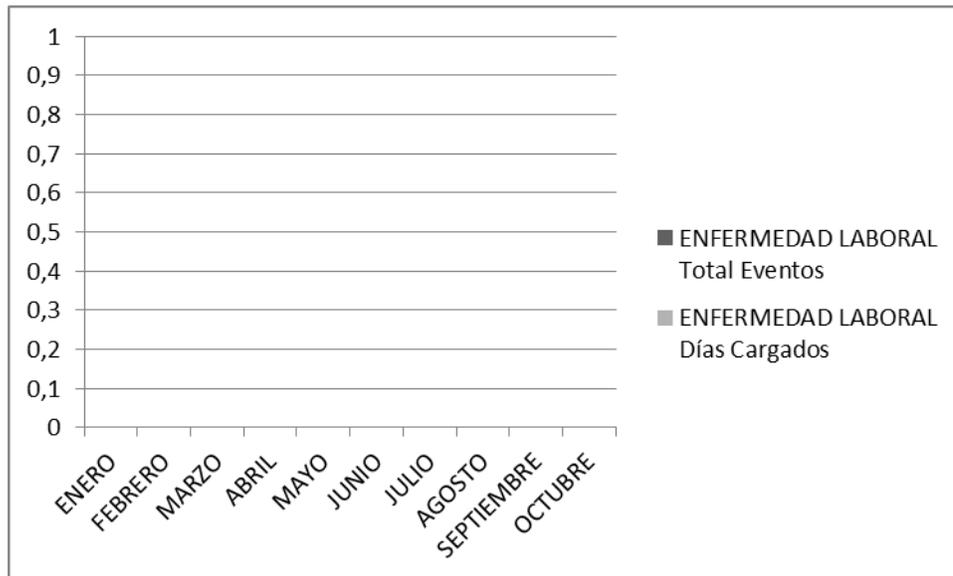
Nota: Relación de enfermedades por mes. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas

Granados S.A.S.

También se logra evidenciar que a la fecha la empresa no tiene ningún caso de enfermedades laborales, A continuación, grafica de resultado:

Figura 20

Resultados Enfermedad Laboral



Nota: No se reporta casos de enfermedades laborales. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

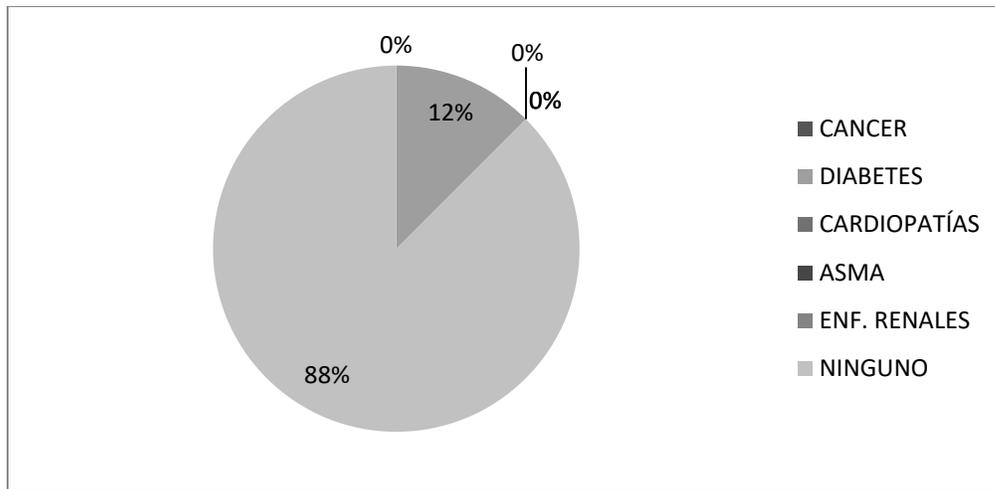
6.3.3 Análisis de la Información Auto Reporte Condiciones de Salud

Dentro de los resultados obtenidos por la aplicación del formato Auto reporte de condiciones de Salud e identificación de peligros, con código SGI-FRM-23. Se logra evidenciar que ninguna de las personas que participaron en el diligenciamiento del formato padece de una enfermedad o de un tratamiento médico a la fecha. De igual forma no presentan síntomas emocionales y/o físicos o síntomas relacionados con el trabajo.

Adicional como resultado se evidencia también que 1 (un) solo trabajador tiene un familiar que sufre de Diabetes.

Figura 21

Antecedentes de Enfermedades Familiares



Nota: un solo trabajador con Diabetes. Fuente: Elaboración propia

Se logra concluir que la mayoría de los trabajadores de la empresa Montacargas Granados.S.A.S. No realizan un deporte o un hobby en sus tiempos libres. Es por eso la importancia de nuestra propuesta de un Plan de Intervención para Mejorar la Integración de la Vida Familiar- Laboral, ya que de esta manera se definen actividades recreativas que integran a los trabajadores y a sus familias y de esta manera se obtienen resultados en pro de la empresa y del trabajador.

Figura 22

Resultado de Hobbie o Deporte en los Tiempos Libres



Nota: No realizan un deporte o un hobbie en sus tiempos libres Fuente: Elaboración propia.

Esta consolidación de la encuesta se realizó en el formato SST-FRM-45 llamado consolidado de auto reporte de condiciones de salud. Donde de manera concreta se logra evidenciar los resultados de todos los trabajadores que participaron el pasado 02 de septiembre de 2020 en las encuestas.

Figura 23

Consolidado Datos Auto-Reporte Condiciones de Salud



Montacargas Granados S.A.S

SI

CONSOLIDADO DA

N.	NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	EQUIPOS QUE OPERA	ENFERMEDAD ACTUAL	TRATAMIENTO ACTUAL	HA PRESENTADO SÍNTOMAS EMOCIONALES O FÍSICOS	RELACIÓN DE LOS SÍNTOMAS CON EL TRABAJO	HA CONSULTADO A SUS SERVICIOS DE SALUD POR EL TEMA	HA SIDO INCAPACITADO POR EL TEMA	HOBBIE O DEPORTE	ANTECEDENTES DE ENFERMEDADES FAMILIARES					
											CANCER	DIABETES	CARDIOPATIAS	ASMA	ENF. RENALES	NINGUNO
1	Jose Ricardo Herrera Soza	89.452.493	Montacarga	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO						X
2	Jose Vicente Celista Varela	3.220.193	Montacarga	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO						X
3	Jose Anastasio Becerra Pineda	79.376.844	Montacarga	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO						X
4	Edgar Antonio Rojas	19.460.898	Montacarga	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO						X
5	Alfonso Ardia Mojica	91.000.480	Montacarga	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO						X
6	Fabio Nelson Castro Galvis	1.066.926.634	Montacarga	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Futbol						X
7	Vivi Alejandra Granados Osorio	95.529.848	Computador	NO	NO	NO	NO	NO	NO			X				
8	Pily Carolina Granados Ortegon	56.097.600	Computador Y Telefono	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Fitness, Zumba						X

Nota: Resultados de todos los trabajadores que participaron el pasado 02 de septiembre de 2020 en las encuestas. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

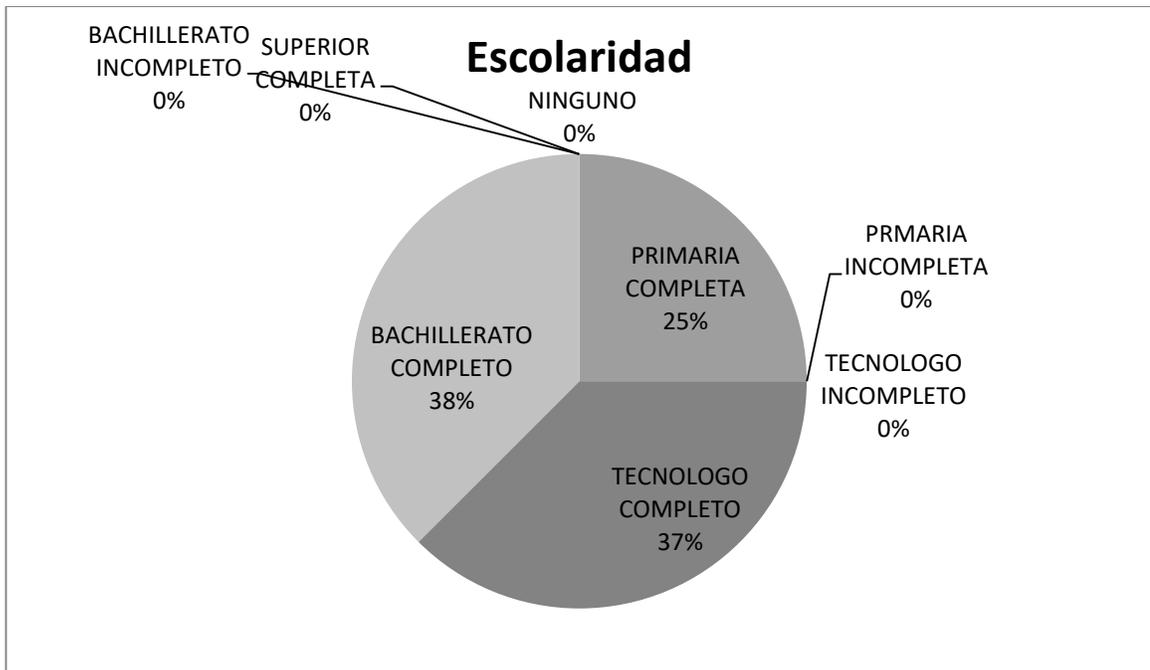
6.3.4 Análisis de la Información Perfil Sociodemográfico

Dentro de los resultados obtenidos por la aplicación del formato información sociodemográfica y de movilidad SST-FRM-44. Se logra evidenciar en uno de los puntos, concretamente en el de escolaridad la siguiente información:

- 2 (dos) operarios culminaron su primaria.
- 3 (tres) operarios culminaron su bachillerato.
- 1 (un) operario culmino su tecnología en mantenimiento de vehículos Diesel.
- 1 (un) asistente administrativo culmino su tecnología en contabilidad y finanzas.
- 1 (un) Gerente General culminó su tecnología administración en propiedad horizontal.

Figura 24

Resultado de Escolaridad



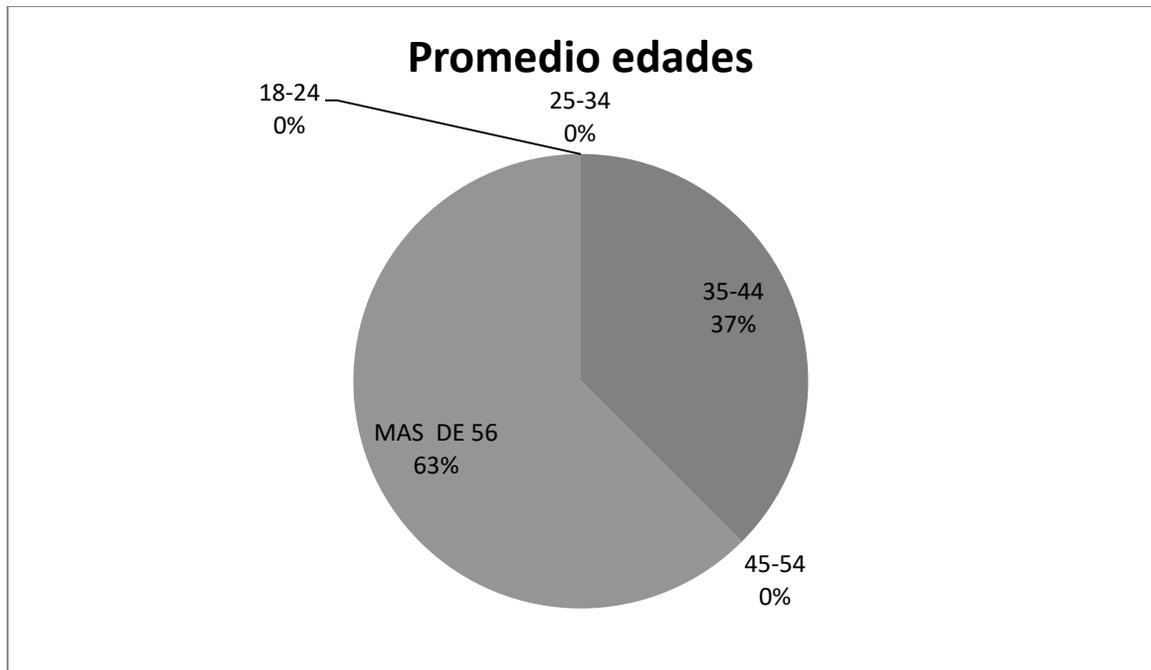
Nota: Resultados obtenidos por la aplicación del formato información sociodemográfica y de movilidad SST-FRM-44. Fuente: Elaboración propia

Como resultado se logra evidenciar que el 38% la población trabajadora culmino su bachillerato, el 25% culmino su primaria y el 37% cuenta con un título como tecnólogo en diferentes áreas.

Adicionalmente se logró evidenciar las edades promedio de la población trabajadora, quedando de la siguiente manera:

Figura 25

Edad Promedio de la Población Trabajadora



Nota: Se dividen en 2 categorías. Fuente: Elaboración propia

Como resultado se logra evidenciar que las edades promedio de los trabajadores se dividen en 2 categorías:

- 65% de la población trabajadora tiene más de 56 años.
- 37% de la población trabajadora tiene un promedio de 35 a 44 años de edad.

También dentro de la tabulación y en uno de los puntos más relevantes se evidencio, la composición familiar, concluida de la siguiente manera:

Figura 26

Composición Familiar



Nota: La mayoría de los trabajadores viven con sus conyugues y sus hijos. Fuente: Elaboración propia.

Como resultado se logra evidenciar que la mayoría de los trabajadores viven con sus conyugues y sus hijos y solo 15% vive con otros familiares. Es por eso que nuestra propuesta de un plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar- laboral, podría ser efectiva dentro de la empresa Montacargas Granados S.A.S. Ya que la mayoría de los trabajadores tiene un hogar estable compuesto por esposo/a e hijos, lo cuales pueden participar dentro de las actividades propuestas para mejorar el ambiente laboral y familiar.

Esta consolidación de la encuesta se realizó en el formato SST-FRM-44 llamado consolidado de datos sociodemográficos. Donde de manera concreta se logra evidenciar los resultados de todos los trabajadores que participaron el pasado 02 de septiembre de 2020.

Figura 27

Consolidado Datos Sociodemográficos



Montacargas Granados S.A.S

SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN

CONSOLIDADO DATOS SOCIODEMOGRÁFI

NOMBRE y Y APELLIDOS	CEDULA	RH	EDAD					SEXO		CARGO	AREA DE TRABAJO	ESTADO CIVIL				COMPOSICION FAMILIAR				
			18-24	25-34	35-44	45-54	MAS DE 56	M	F			SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	SEPARADO	VUETO	PADRES	CONYUGUE	HUJOS	OTROS
Yudi Alexandra Granados Osorio	35.528.648	0+			X				X	Asistente Administrativo	Administrativo	X								X
Alonso Ardila	91.100.410	0+				X		X		Operario	Operativo			X					X	X
							X	X		Operario	Operativo	X								X
Edgar Rojas	19.402.808	0+					X	X		Operario	Operativo		X						X	X
Jose Vicente Celis Varela	3.220.193	0+					X	X		Operario	Operativo			X					X	X
Jose Ricardo Herrera Sosa	80.452.493	A+					X	X		Operario	Operativo			X					X	X
Fabio Nelson Castro	106.892.614	0+			X			X		Operador	Operativo			X					X	X
Jose Anastasio Becerra Rodriguez	79.316.844	0+					X	X		Operador	Operativo	X							X	X
Rly Granados Ottegon	53.037.600	0+			X				X	Jefe de Personal	Administrativo	X								X

Nota: Formato SST-FRM-44. Fuente: Elaboración de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

6.3.5. Análisis Resultados de Encuestas Mejora de la Integración Vida Familiar- Laboral

6.3.5.1. Análisis de Resultados de la Encuesta practicada al gerente.

A las preguntas, realizadas al Gerente que denotan el manejo del liderazgo dentro de la empresa fue respondida en un 60% con certeza plena y en un 40 % con certeza relativa.

Figura 28

Consolidado de Respuestas Liderazgo Hechas a Gerente

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	LIDERAZGO			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
3			x	
4			x	
5				x
6			x	
7				x

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a liderazgo. Fuente: Elaboración propia

Figura 29

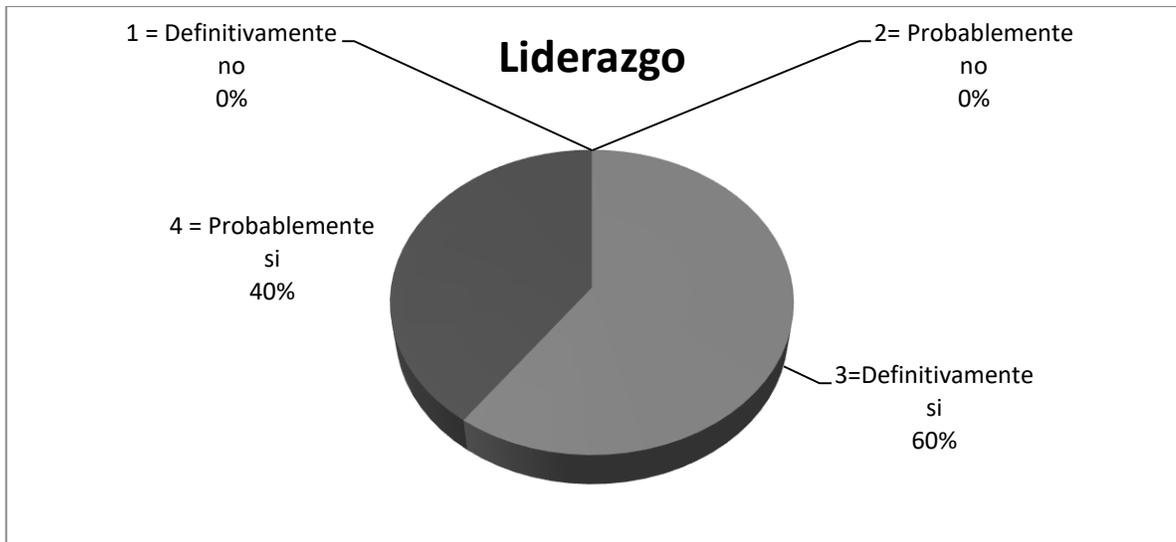
Tabulación de Respuestas Liderazgo Hechas a Gerente

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
0	0	3	2

Nota: Relación tabulada de respuestas Liderazgo. Fuente: Elaboración propia

Figura 30

Gráfico de Torta Liderazgo Hechas a Gerente



Nota: Preguntas realizadas al Gerente que denotan el manejo de Liderazgo. Fuente: Elaboración propia

A las preguntas, realizadas al Gerente que denotan el manejo de las Relaciones interpersonales dentro de la empresa, fue respondida en un 50% con certeza plena y en un 25% con certeza relativa.

Figura 31

Respuestas Relaciones Interpersonales Hechas a Gerente

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	RELACIONES INTERPERSONALES			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
8			X	
9			X	
10			X	
11			X	
22	X			
23		X		

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Relaciones interpersonales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 32

Tabulación Respuestas Relaciones Interpersonales a Gerente

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
1	1	4	2

Nota: Relación tabulada de respuestas Relaciones interpersonales Fuente: Elaboración propia.

Figura 33

Gráfico de torta Relaciones Interpersonales Hechas a Gerente



Nota: Preguntas realizadas al Gerente que denotan el manejo de Relaciones Interpersonales.

Fuente: Elaboración propia

A las preguntas, realizadas al Gerente que denotan el manejo de la participación dentro de la empresa, fue respondida en un porcentaje homogéneo, que denota algún grado de afectación del manejo de la participación de los colaboradores.

Figura 34

Consolidado de Respuestas Participación Hechas a Gerente

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	Participación			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2 = Probablemente no	3 = Definitivamente si	4 = Probablemente si
12			X	
13				X
14		X		

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Participación. Fuente:

Elaboración propia

Figura 35

Tabulación de Respuestas Participación Hechas a Gerente

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
	1	1	1

Nota: Relación tabulada de respuestas Participación. Fuente: Elaboración propia.

Figura 36

Gráfico de Torta Participación Hechas a Gerente



Nota: Preguntas realizadas al Gerente que denotan el manejo de Participación. Fuente: Elaboración propia.

A las preguntas, realizadas al Gerente que denotan el manejo de Reconocimiento dentro de la empresa, fue respondida en un porcentaje homogéneo, que denota algún grado de afectación del manejo de Reconocimiento de los colaboradores.

Figura 37

Consolidado de Respuestas Reconocimiento Hechas a Gerente

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
	1		1

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Reconocimiento. Fuente:

Elaboración propia.

Figura 38

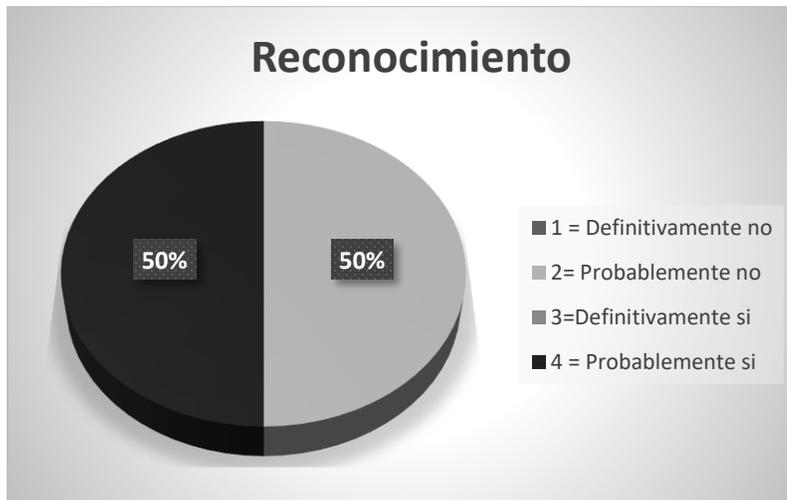
Tabulación de Respuestas Reconocimiento Hechas a Gerente

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	Reconocimiento			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
21				x
23		x		

Nota: Relación tabulada de respuestas Reconocimiento. Fuente: Elaboración propia.

Figura 39

Gráfico de torta Reconocimiento Hechas a Gerente



Nota: Preguntas realizadas al Gerente que denotan el manejo de Reconocimiento. Fuente:
Elaboración propia.

A las preguntas, realizadas al Gerente que denotan el manejo de la Comunicación dentro de la empresa, fue respondida en un porcentaje de un 25 % con posibilidad de algún grado de afectación del manejo de la Comunicación de los colaboradores.

Figura 40

Consolidado de Respuestas Comunicación Hechas a Gerente

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	Comunicación			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
1			X	
2			X	
15			X	
16		X		
17				X
18			X	
19			X	
20			X	

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Comunicación. Fuente:

Elaboración propia.

Figura 41

Tabulación de Respuestas Comunicación Hechas a Gerente

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamente si	4 = Probablemente si
	1	6	1

Nota: Relación tabulada de respuestas Comunicación. Fuente: Elaboración propia.

Figura 42
Respuestas Comunicación Hechas a Gerente



Nota: Preguntas realizadas al Gerente que denotan el manejo de Comunicación. Fuente: Elaboración propia.

6.3.5.2. Análisis de Resultados de la Encuesta Practicada a los Trabajadores.

A las preguntas, realizadas al Trabajadores que denotan el manejo del liderazgo dentro de la empresa fue respondida en un 63% con certeza plena y en un 10 % con certeza relativa.

Figura 43

Consolidado de Respuestas Liderazgo Hechas a Trabajadores

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	LIDERAZGO			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2 = Probablemente no	3 = Definitivamente si	4 = Probablemente si
3			5	1
4		1	5	
5			5	1
6	1		2	3
7		1	2	3

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Liderazgo. Fuente: Elaboración propia.

Figura 44

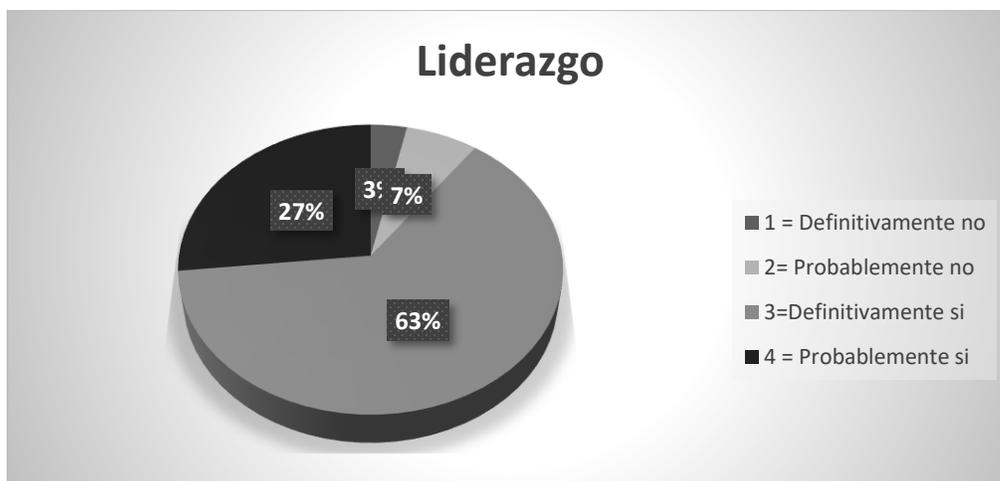
Tabulación de Respuestas Liderazgo Hechas a Trabajadores

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamen te si	4 = Probablemente si
1	2	19	8

Nota: Relación tabulada de respuestas. Fuente: Elaboración propia.

Figura 45

Gráfico de Torta Liderazgo Hechas a Trabajadores



Nota: Preguntas realizadas al Trabajadores respecto al manejo del Liderazgo. Fuente: Elaboración propia

A las preguntas, realizadas al Trabajadores que denotan el manejo de las Relaciones interpersonales dentro de la empresa fue respondida en un 48% con certeza Relativa y en un 34 % con certeza relativa.

Figura 46

Respuestas Relaciones Interpersonales Hechas a Trabajadores

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	RELACIONES INTERPERSONALES			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamen te si	4 = Probablemente si
8		xx	xxxx	
9			xx	xxxx
10		x	x	xxxx
11			xx	xxxx
22			xxx	xxx
23	xxxx			xx

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Relaciones Interpersonales.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 47

Tabulación Respuestas Relaciones Interpersonales Trabajadores

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamen te si	4 = Probablemente si
3	3	12	17

Nota: Relación tabulada de respuestas. Fuente: Elaboración propia.

Figura 48

Gráfico de Torta Relaciones Interpersonales Hechas a Trabajadores



Nota: Preguntas realizadas al Trabajadores respecto al manejo de Relaciones Interpersonales.

Fuente: Elaboración propia.

A las preguntas, realizadas al Trabajadores que denotan el manejo de la Participación dentro de la empresa fue respondida en un 47% de forma afirmativa y en un 29 % con negación de la misma, denotando un grado de afectación en el manejo de este ítem al interior de la empresa.

Figura 49

Consolidado de Respuestas Participación Hechas a Trabajadores

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	PARTICIPACIÓN			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2 = Probablemente no	3 = Definitivamente si	4 = Probablemente si
12	xxxx	x	x	
13	x		xx	xx
14			xxxxx	x

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Participación. Fuente:

Elaboración propia.

Figura 50

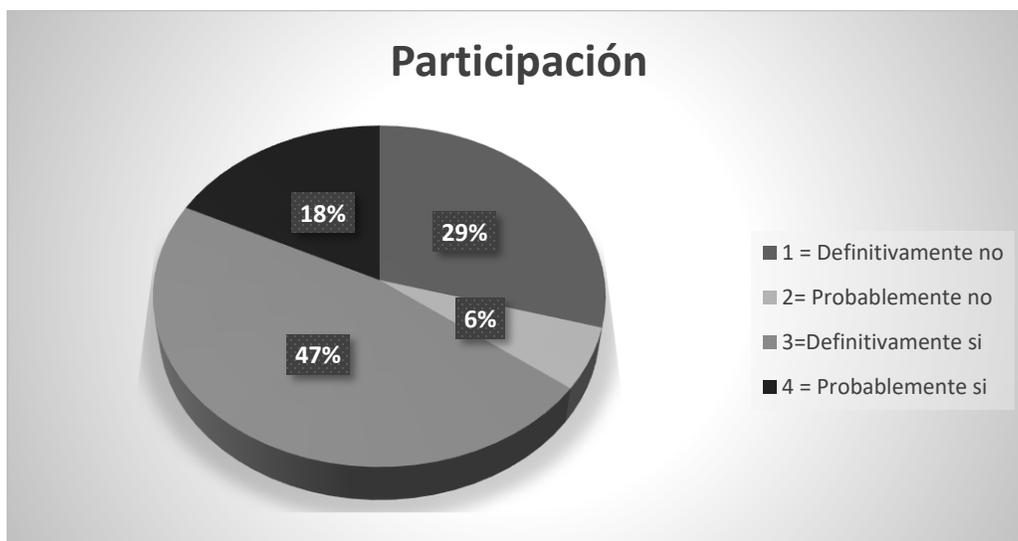
Tabulación de Respuestas Participación Hechas a Trabajadores

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamen te si	4 = Probablemente si
5	1	8	3

Nota: Relación tabulada de respuestas. Fuente: Elaboración propia

Figura 51

Gráfico de Torta Participación Hechas a Trabajadores



Nota: Preguntas realizadas al Trabajadores respecto al manejo de Participación. Fuente: Elaboración propia

A las preguntas, realizadas al Trabajadores que denotan el manejo del Reconocimiento dentro de la empresa fue respondida en un 33% de forma afirmativa y en un 25% con negación de esta, denotando un grado de afectación en el manejo de este ítem al interior de la empresa.

Figura 52

Consolidado Respuestas Reconocimiento Hechas a Trabajadores

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	Reconocimiento			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamen te si	4 = Probablemente si
21	xx		xxx	x
23	xxxx			xx
24		x	x	xxxx
25			xxxx	xx

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Reconocimiento. Fuente:

Elaboración propia

Figura 53

Tabulación Respuestas Reconocimiento Hechas a Trabajadores

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamen te si	4 = Probablemente si
6	1	8	9

Nota: Relación tabulada de respuestas. Fuente: Elaboración propia

Figura 54

Gráfico de torta Reconocimiento Hechas a Trabajadores



Nota: Preguntas realizadas al Trabajadores respecto al manejo del Reconocimiento. Fuente:

Elaboración propia

A las preguntas, realizadas al Trabajadores que denotan el manejo de comunicación dentro de la empresa fue respondida en un 50% de forma afirmativa relativa y en un 45% afirmativamente y un 6% de forma negativa, denotando un grado de afectación en el manejo de este ítem al interior de la empresa.

Figura 55

Consolidado de Respuestas Comunicación Hechas a Trabajadores

No de Pregunta	TABLA DE RESPUESTAS			
	Comunicación			
	RESPUESTAS			
	1 = Definitivamente no	2 = Probablemente no	3 = Definitivamente si	4 = Probablemente si
1			xxxxx	x
2			xx	xxxx
15	xx		x	xxx
16			xxxx	xx
17			xx	xxxx
18	x		xx	xxx
19			xx	xxxx
20			xxx	xxx

Nota: Se muestra relación de las respuestas dadas en cuanto a Comunicación. Fuente:

Elaboración propia

Figura 56

Tabulación de Respuestas Comunicación Hechas a Trabajadores

TABULACION RESPUESTAS			
1 = Definitivamente no	2= Probablemente no	3=Definitivamen te si	4 = Probablemente si
3	0	21	24

Nota: Relación tabulada de respuestas. Fuente: Elaboración propia

Figura 57

Gráfico de Torta Comunicación Hechas a Trabajadores



Nota: Preguntas realizadas al Trabajadores respecto al manejo del Reconocimiento. Fuente: Elaboración propia

Todo lo anterior denota una necesidad de implementar medidas, que impacten en los ámbitos del tipo de liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, participación y reconocimiento al interior de la empresa que generen un equilibrio dese la gerencia hacia el trabajador para el tema de integración vida familiar laboral y genere una empresa familiarmente responsable.

6.4 Discusión

El talento Humano de una Institución u organización, es el más importante que le permite a ésta ser competitiva. Para que el potencial humano pueda desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas es necesario que los empleados estén contentos con sus puestos de trabajo y con el ambiente organizacional que hay dentro de la Organización y no solo dicho ambiente, sino además lograr la conciliación de entornos intra y extra laborales (Ramos Barrios & Segura Balcazar, 2017).. Para lograr esto, es necesario tener una administración efectiva del Talento humano (Castillo Figueroa & Chero Llontop, 2015). El clima laboral saludable contribuye a los incentivos del talento humano y orienta a la alta dirección ejecutar medidas y parámetros establecidos dentro de sus políticas organizacionales que contribuyan a generar un entorno saludable en sus organizaciones y la integración vida familiar laboral, no solo en lo concerniente a lo normado, sino más allá, hasta alcanzar una empresa familiarmente responsable, dentro de su responsabilidad social empresarial. Es necesario que el empleador dentro de sus políticas de gestión implemente medidas de acuerdo a la normatividad legal vigente que permita la interacción del individuo con la alta dirección y así promover la salud mental con el fin de disminuir agentes causales como la ausencia de políticas de conciliación ,además de otros ítems como el conflicto y la ambigüedad de roles, el exceso de responsabilidad, la escasez de formación y reciclaje, la inseguridad laboral, la ausencia de oportunidades de promoción profesional y desarrollo, siendo estas algunas de las características organizacionales y del contexto socio-económico más influyentes que también afectan la integración vida familiar laboral (Williams, Berdahl, & Vandello , 2016).Se deben tener medidas de intervención por el empleador para ejecutar planes de acción encaminados a prevenir los riesgos psicosociales en sus trabajadores y adoptar medidas de escucha de jefe a empleado con el fin de aumentar la seguridad en el individuo y la confianza hacia su trabajo o labor ejecutada. Vemos como de esta forma en el marco legal de nuestro trabajo se aborda con suma importancia la dimensión Psicofísica del trabajador; así como en el Plan Decenal de

Salud Pública 2012 – 2021 hay un ítem específico para la Dimensión salud y ámbito laboral (Ministerio de Salud y de la Protección Social, 2013). La misma definición de Seguridad y salud en el trabajo de nuestra normativa habla del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, siendo de importancia propuestas de integración vida familiar laboral, como la que nuestro trabajo aborda. Vemos así plasmado en nuestro trabajo de investigación como existen grado de afectación en el manejo de aspectos relativos a la integración vida familiar laboral como lo son liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, participación y reconocimiento al interior de la empresa, constituyéndose así una oportunidad de mejora inigualable para una propuesta de intervención para la integración vida familiar laboral, donde se enriquezca la bi-direccionalidad familia trabajo y trabajo familia . (Mishara, 2017).

Este proyecto es de suma importancia para la empresa porque tanto los empleadores como los empleados tienen más conocimiento y le dan relevancia a todo lo concerniente, sobre cuáles son las causas o las afectaciones que puede llegar a manifestar un trabajador en la cual se integran unas dimensiones resaltantes de un alto grado de requerimientos o exigencias en el desempeño, exceso de carga mental, exigencia de un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración, la información excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, que identifica las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo, que además afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador como indicador de riesgo, tal como se encuentra descrito en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (Mintrabajo, 2013). Es importante diferenciar los contextos y en la intervención implementar estrategias y técnicas específicas en cada una de estas conformaciones; en el desarrollo del trabajo se especifican estos principios y procedimientos.

6.5 Propuesta

Al culminar el anterior proceso de contextualización y análisis, y aun cuando las prácticas para la integración vida familiar laboral podrían eventualmente ser variadas y además que el comportamiento laboral del empleado no puede ser completamente entendido o explicado por las variables de comportamiento organizacional en el lugar de trabajo, consideramos que es importante para la empresa en mención, tener la posibilidad de implementar un plan de intervención de integración vida familiar laboral, y proponemos un plan de mejora continua mediante un de Catálogo de medidas de Salud y Bienestar, que incluya:

- Día de la familia fomentando hábitos de vida saludable, a través de promoción hábitos deportivos como por ejemplo entrega de regalos corporativos como; bandas elásticas para tonificación muscular, patrocinios deportivos (alquiler de canchas de fútbol, compra de uniformes deportivos). Capacitaciones dadas por un psicólogo en temas como: Trabajo en equipo, manejo de estrés, prevención de consumo de alcohol y drogas, comunicación asertiva, riesgo psicosocial, clima organizacional y resolución de conflictos.
- Apoyo y asesoría de un nutricionista, capacitando en temas como; hábitos de vida saludable, salud pública. Entre otros
- Apoyo y asesoría de un fisioterapeuta, capacitando en temas como; Higiene postural, pausas activas, trabajo limpio, seguro y saludable, levantamiento de cargas.
- Apoyo y asesoría de un médico general, especialista en Seguridad y salud en el trabajo, realizando actividades como; capacitación en prevención de gripa y/o COVID-19, capacitación en manejo de hipertensión, prevención en enfermedades de túnel del carpo, y diabetes, valoraciones médicas.

- Apoyo y asesoría de auxiliares de enfermería, realizando capacitaciones como; primeros auxilios, toma de presión arterial, control y manejo de peso, toma de glucometría.
- Apoyo y asesoría de un profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, implementando actividades como; elaboración de documentos, capacitaciones en temas como; Ahorro de recursos naturales, CCL, ACOSO LABORAL Y COPASST, charlas de seguridad. Actividades para el día de los niños (Halloween), amor y amistad.
- Propuesta de la creación de fondo empresarial para ayudas especiales para gastos médicos al trabajador.
- Flexibilidad laboral relaciona con salud en los casos de enfermedades crónicas degenerativas o jornada laboral reducida por recuperación de enfermedad.
- Dentro de la prevención Primaria se propone jornadas de Técnicas de relajación y anti estrés.
- Dentro de las medidas de prevención secundaria se propone convertir las instalaciones en instalaciones cardio - protegidas, contando con desfibriladores semiautomático.
- Dentro de las medidas de prevención Terciaria se propone campañas de des-habitación de toxicomanías.

7. Análisis Financiero (costo-beneficio)

A continuación, se muestra el análisis financiero de lo que puede llegar a costar la propuesta un plan de intervención para la integración vida familiar laboral, para lo cual hemos proyectado las siguientes cifras para poder llegar a hacer la implementación de la propuesta

Tabla 3

Salario y Aporte de Seguridad Social por Profesionales Externos

Cargo	Salario	Total mensual	Aportes de seguridad social. (EPS, AFP, CCF, ARL).
Psicólogo (asesoría 2 veces por semestre).	200.000	400.000	326.900
Nutricionista (asesoría 2 veces por semestre).	150.000	300.000	326.900
Médico General (asesoría 2 veces por semestre).	300.000	600.000	355.500
Fisioterapeuta (asesoría 2 veces por semestre).	200.000	400.000	326.900
Profesional en SG-SST (asesoría 2 días a la semana). X 6	1'000.000	6'000.000	326.900
Auxiliares de enfermería (asesoría 2 veces por semestre).	100.000	200.000	326.900
Total	1.950.000	7.900.000	1.990.000

Nota: Proyección de costos de salario y aporte de seguridad social por cargo, con un total de \$

11.840.000 por un lapso de 6 meses

De acuerdo a los análisis realizados, el grupo realizó una proyección de costos de salario y aporte de seguridad social por cargo, con un total de \$ **11.840.000** por un lapso de 6 meses en el caso de implementar la propuesta. Quedando de la siguiente manera:

- El Psicólogo realizará 2 visitas (4 horas cada día) durante el semestre que dure la implementación del plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar-laboral.
- El nutricionista realizará 2 visitas (4 horas cada día) durante el semestre que dure la implementación del plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar-laboral.
- El médico general especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo realizará 2 visitas (4 horas cada día) durante el semestre que dure la implementación del plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar-laboral.

- El fisioterapeuta especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo realizará 2 visitas (4 horas cada día) durante el semestre que dure la implementación del plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar-laboral.
- El profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo realizará 1 visitas por semana que dure los 6 meses de implementación del plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar-laboral.
- Los auxiliares de enfermería realizarán 2 visitas (4 horas cada día) durante el semestre que dure la implementación del plan de intervención para mejorar la integración de la vida familiar-laboral.

Tabla 4

Costos por Ingresos de Personal Operativo por Ausentismos

Costos de ingresos del personal nuevo	Valor por persona/mes
Inducción al personal	50.000
Examen médico ocupacional	53.000
Salario mensual	1'070.000
Pago de Seguridad social y prestaciones sociales por mes	326.900
Entrega de Dotación	240.000
Entrega de EPP (Elementos de protección personal).	193.000
Total	1.932.000

Nota: Estimado de costos por ausentismo para la compañía \$ 1.932.000 por cada trabajador nuevo

Se realiza un estimado de lo que llegaría a costarle a la empresa MONTACARGAS GRANADOS S.A.S en caso de presentarse ausentismos dentro de la compañía, esto a la no implementación de un plan de integración de la vida familiar- laboral. Quedando como total 1.932.000 por cada trabajador nuevo.

Tabla 5

Proyección de Pérdidas a 6 Meses no Implementación de Propuesta

Ítem	Enero	Feb	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Ausentismos de personal.	1'070.000	1'070.000	1'070.000	1'070.000	1'070.000	1'070.000
Aportes a seguridad social.	326.900	326.900	326.900	326.900	326.900	326.900
Ingreso de personal nuevo	1.932.000	1.932.000	1.932.000	1.932.000	1.932.000	1.932.000
Productividad x mes	5.000.000	6.000.000	7.000.000	5.000.000	6.000.000	7.000.000
Total pérdidas x mes	8.328.000	9.328.000	10.328.000 0	8.328.000	9.328.000	10.328.000 0
Total pérdida por semestre	55.968.000					

Nota: Montos de pérdidas por bajo desempeño del personal, ausentismos, ingreso de nuevo personal y el pago de aportes de seguridad social por valor de \$55.968.000.

Al realizar un estimado de proyección de pérdidas, al no implementarse la propuesta, vemos como existen montos de pérdidas por bajo desempeño del personal, ausentismos, ingreso de nuevo personal y el pago de aportes de seguridad social, lo cual impacta las finanzas de la compañía en valor de \$55.968.000.

Tabla 6

Presupuesto de Implementación de la Propuesta

Valor mensual	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Recursos Humanos						
Profesional en SG-SST	\$1'000.000	\$1'000.000	\$1'000.000	\$1'000.000	\$1'000.000	\$1'000.000
Honorarios Psicólogo	\$200.000					\$200.000
Honorarios Nutricionista	\$150.000					\$150.000
Honorarios Médico General		\$300.000				\$300.000
Honorarios Fisioterapeuta	\$200.000					\$200.000
Auxiliares de enfermería		\$100.000				\$100.000
Capacitaciones ARL	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Capacitaciones CCF	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Recursos Físicos						
Refrigerios	\$150.000	\$150.000	\$150.000	\$150.000	\$150.000	\$150.000
Bandas elásticas		\$200.000				
Alquiler de cancha deportiva		\$70.000				\$70.000
Compra de uniformes deportivos		\$360.000				
Puesto de trabajo	\$1.500.000					
Papelería	\$30.000	\$30.000	\$30.000	\$30.000	\$30.000	\$30.000
Elementos primaria de oficina	\$150.000			\$150.000		
Recursos Financieros						
Ítem	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Valor x cada mes	\$3.380.000	\$2.210.000	\$1.180.000	\$1.330.000	\$1.180.000	\$2.000.000
Valor total del presupuesto	\$11.080.000					

Nota: Estimado del presupuesto, con inversión de **\$11.080.000.**

Sé realiza un estimado del presupuesto para ejecutar las diferentes actividades definidas dentro de la propuesta, esto con el objetivo de implementar un plan de intervención

para mejorar la integración de la vida familiar-laboral. Obteniendo como resultado una inversión de **\$11.080.000**.

Cabe resaltar que es más la pérdida al no implementar el plan de intervención y tendría un costo de pérdida de **\$55.968.000**. Superando el valor establecido dentro del presupuesto.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1 Conclusiones

Gracias al actual estudio de investigación realizado en la empresa MONTACARGAS GRANADOS SAS, podemos concluir que, aun cuando las encuestas realizadas denotan aspectos positivos como empresa, hay puntos a intervenir dentro de un plan de mejora continua y así alcanzar umbrales cada vez más altos de excelencia en aspectos que hagan la empresa cada vez más saludable y así familiarmente responsable.

El manejo del liderazgo dentro de la empresa fue respondido desde el punto de vista gerencial, en un 60% con certeza plena y en un 40 % con certeza relativa, a preguntas como la toma de decisiones respecto a los trabajadores, adecuada delegación de responsabilidades, apoyo y confianza, retroalimentación constante, y adecuado suministro de herramientas necesarias al trabajador para sus funciones. Por otro lado; cuando se aplicó la encuesta a los trabajadores su percepción de este ítem fue de un 63% con certeza plena y en un 10 % con certeza relativa a los ítems encuestados.

En cuanto al manejo de Relaciones interpersonales, desde el punto de vista gerencial, fue respondida en un 50% con certeza plena y en un 25% con certeza relativa, en cuanto a mecanismos de resolución de conflictos, capacitación y acciones de mejora en los grupos de trabajo, confianza para la participación del trabajador en las decisiones, realización de actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión, oportunidades de promoción o carrera al interior de la empresa. Por otro lado; cuando se aplicó la encuesta a los trabajadores su percepción de este ítem fue de un 48% con certeza Relativa y en un 34 % con certeza relativa a los ítems encuestados.

En cuanto al estímulo a la participación del trabajador dentro de la empresa, fue respondida en un porcentaje de un 33% de certeza y un 66 % de duda o negación en aspectos tales como el fomento de la confianza para la participación del trabajador en las decisiones, jerarquización de los mandos dentro de los grupos de trabajo y motivación al trabajo en equipo lo cual denota un punto de mejora continua. Por otro lado, cuando se aplicó la encuesta a los trabajadores su percepción de este ítem fue de un 47% de forma afirmativa y en un 29 % con negación de la misma.

En cuanto al manejo del Reconocimiento dentro de la empresa, en cuanto a políticas de retribución y compensación al trabajador y oportunidades de promoción o carrera al interior de la empresa fue respondida con un 50% de afirmación, lo cual indica la necesidad de fomentar dentro de la cultura organizacional este aspecto. Por otro lado, cuando se aplicó la encuesta a los trabajadores su percepción de este ítem fue respondida en un 33% de forma afirmativa y en un 25% con negación de la misma.

El manejo de la Comunicación dentro de la empresa, fue respondida en un porcentaje de un 25 %, en cuanto a información sobre información clara de los objetivos y políticas de la empresa al ingreso y de forma periódica, adecuada inducción al trabajador al ingresar en la empresa, información al trabajador sobre los acontecimientos de la empresa, medios de comunicación son adecuados para la comunicación entre las áreas de trabajo, instrucciones adecuadas para el inicio de toda actividad de trabajo, oportunidad adecuada de la información de carácter importante que se le brinda al trabajador . Por otro lado, cuando se aplicó la encuesta a los trabajadores su percepción de este ítem fue respondida en un 50% de forma afirmativa relativa y en un 45% afirmativamente y un 6% de forma negativa.

Con respecto a la prevención e implementación de medidas para la seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el mejoramiento de las relaciones familiares-laborales, es pertinente el apoyo en los estudios científicos del ámbito académico, tanto en los espacios nacional como internacionales, algunos de ellos citados en el Estado del Arte de este trabajo

investigativo. Sólo la investigación genera el desarrollo y mejores condiciones que proporcionen calidad de vida a los seres humanos.

Al revisar la literatura sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo y los factores biopsicosociales componentes básicos de la salud integral, y los efectos colaterales de estos en las relaciones familiares-laborales, se halló que son muy pocos los cuestionarios que evalúan dichos factores y el riesgo, o bien, que los retomen de manera concreta para cumplir el objetivo, tanto desde las políticas estatales como empresariales y en las cuales predomine lo humano sobre lo laboral, productivo o financiero; lo anterior da relevancia y apuntala el planteamiento del Plan de intervención para el mejoramiento de la integración de la vida familiar- laboral Montacargas Granados S.A.S”, que ofrece instrumentos, estrategias, técnicas y programas de actividades que responden, de manera pertinente a la necesidad diagnosticada y analizada con el presente ejercicio de investigación.

Profundizar en el estudio sobre la seguridad y salud en el trabajo con énfasis en las relaciones familiares-laborales inevitablemente conlleva al análisis de la incidencia del ambiente social como elemento trascendental en la vida del ser humano, tanto como individuo en la estructura de su personalidad y como ser inscrito en una conformación cultural y necesariamente autónomo como ser productivo. Desde esta perspectiva se rescata el valor de las conformaciones sociales primarias como la familia, no sólo como agentes socializadores sino formadores con suficiente capacidad para proveer, proteger, educar y preparar a sus integrantes para enfrentarse, de manera autónoma, y solucionar con responsabilidad, las situaciones de subsistencia e independencia que le genera el trabajo.

Resulta grato comprobar la voluntad política de la Empresa Montacargas Granados S.A.S”, en cuanto sus directivas y trabajadores toman conciencia de la necesidad de implementar el programa, ofrecen los recursos pecuniarios, los espacios físicos y el capital humano en el logro de los propósitos, desarrollo de las actividades, aplicación de las estrategias y técnicas que les permita como Empresa, no solo el cumplimiento de las Normas

establecidas desde los Ministerios de Trabajo y de Salud y Protección Social, también posicionarse de manera competente y competitiva como Empresa en el marco laboral productivo.

Los hallazgos se ofrecen como incentivo para nuevos trabajos investigativos en situaciones y contextos análogos que logren el resultado exitoso de la labor formativa y profesional de los especialistas en Salud ocupacional y Seguridad en el trabajo inherente al sistema productivo-empresarial.

8.2 Recomendaciones

Dadas las anteriores conclusiones, La recomendación más importante sería implementar un plan de integración vida familiar y laboral, con dos actividades semestrales bajo dos días principales y seguimiento mensual denominándolo como “día de la familia”, y otro denominado “a tu salud”, donde el principal retorno de la inversión (ROI), sean los importantes beneficios monetarizables para la empresa en disminución del ausentismo por incapacidades laborales, incremento de la productividad. Además, rentabilidad para los trabajadores en ahorro de tiempo (conciliación familiar), económico, satisfacción personal y mejora de la salud.

Otra de las recomendaciones es, tener en cuenta aspectos como el orgullo de pertenencia, la retención del talento, la responsabilidad social corporativa, en cuanto al clima o satisfacción laboral, bienestar laboral y percepción de calidad en el empleo, que es lo que realmente experimentan los trabajadores cuando sienten que su trabajo tiene sentido, es compatible con otros ámbitos de su vida, se desarrolla en un entorno seguro y saludable y, se extiende a su desarrollo personal y profesional.

Generar motivación de la alta gerencia desde el ámbito reputacional de la empresa, para la salud de su talento humano y además un apalancamiento para la productividad de los mismos y por consiguiente para la misma empresa.

Reforzar conductas prosociales con apuntes o comentarios objetivos y positivos omitiendo los premios, pues resulta más efectivo alentar a los trabajadores y empleados el reconocimiento cuando tienen conductas prosociales, ya sea de manera pública o privada, así tomarán conciencia de sus conductas positivas y, que se sientan satisfechos consigo mismos, y consolidan estas tendencias.

Crear un ambiente agradable mediante una disciplina cuya directriz sea el compromiso con las normas; un clima agradable en el lugar de trabajo que se proyecte al ámbito familiar y lograr que tanto trabajadores como empleados y empleadores, se sientan respetados y valorados sólo así, se fomentará tácitamente la conducta prosocial; ésta será significativa y con sentido, y dará autonomía a la norma que ellos mismos establecen.

Promover la empatía, comprensión y tolerancia hacia los otros, apoyar en la comprensión de las emociones de los demás ayudará a ser más conscientes de cómo interactúan ellos mismos con las personas.

Organizar el Comité de apoyo Psicosocial que representen la voluntad del grupo; fomentar el voluntariado y el servicio social contribuirá a desarrollar esta comprensión.

Fomentar el trabajo colaborativo y por equipos tanto en el ámbito familiar como laboral: planificar los compromisos hacia metas comunes que conducirá a un trato más amable y comunicativo, así como a una mayor confianza entre todos y, se crearán nuevos lazos de amistad evitando el hecho de competir

Estimular las tareas cooperativas en familia y en la empresa porque favorecen la motivación de todos para ser proactivos y así se producen efectos positivos en la memoria y por ende, mejoramiento del rendimiento laboral profesional y familiar.

Implementar actividades de integración y reconocimiento social, deportivo, artístico y cultural en espacios de la empresa o fuera de ella (polideportivos, clubes, salones sociales...); donde el compartir alegre esté enmarcado por el respeto y la solidaridad.

Trabajar desde la Unidad de Apoyo de Salud y Seguridad Laboral, por la salud integral y los mecanismos de sana relación familiar y laboral. Lo anterior se logra con estrategias innovadoras que propendan la acción basada en principios y valores éticos.

En síntesis, les invitamos a la réplica de las estrategias y técnicas elaboradas e implementadas con resultados altamente positivos en la “Propuesta de un Plan de Intervención para el mejoramiento de la Integración en la Vida Familiar- Laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S”.

9. Anexos

Anexo 1

Entrevista Gerencia

 Montacargas Granados S.A.S	FORMATO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL A GERENTE		IG-FRM-01											
			Versión 01											
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		Fecha: 28/11/2019											
				Página 1 de 1										
Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor identifique su posición.														
		<table border="1"> <tr> <th>CALIFICACION</th> <th>PUNTUACION</th> </tr> <tr> <td>Definitivamente no</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Probablemente no</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Probablemente si</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Definitivamente si</td> <td>4</td> </tr> </table>	CALIFICACION	PUNTUACION	Definitivamente no	1	Probablemente no	2	Probablemente si	3	Definitivamente si	4		
CALIFICACION	PUNTUACION													
Definitivamente no	1													
Probablemente no	2													
Probablemente si	3													
Definitivamente si	4													
PERCEPCIÓN GENERAL														
N°		Definitivamente no	Probablemente no	Definitivamente si	Probablemente si									
1	¿Al ingresar a la empresa se le informa los objetivos y políticas al trabajador?													
2	¿Se le informa de manera suficiente y periódica al trabajador sobre los objetivos y políticas de la empresa?													
3	¿En la toma de decisiones y las ordenes implantadas se tienen en cuenta los derechos del trabajador?													
4	¿Las responsabilidades son delegadas claramente al interior de cada grupo de trabajo?													
5	¿Se brinda apoyo y confianza para el desarrollo de las actividades de los trabajadores?													
6	¿Se brinda retroalimentación constante sobre el desempeño en el cargo de cada trabajador?													
7	¿Se le brindan las herramientas necesarias para optimizar el trabajo del empleado?													
8	¿Se mide el clima laboral al interior de la empresa?													
9	¿Existe mecanismos de resolución de conflictos al interior de la empresa?													
10	¿Se brinda capacitación y acciones de mejora en los grupos de trabajo, para evitar errores y aumentar la confianza del grupo?													
11	¿Se brinda confianza para la participación del trabajador en las decisiones que se tomen y que afectan su trabajo?													
12	¿Se tienen jerarquizados los mandos dentro de los grupos de trabajo?													
13	¿Se motiva al trabajo en equipo dentro de la empresa?													
14	¿Existe un proceso definido para la adecuada distribución del tiempo de trabajo?													
15	¿Se mantiene informado al trabajador sobre los acontecimientos de la empresa?													
16	¿Los medios de comunicación son adecuados para la comunicación entre los áreas de trabajo?													
17	¿Es abierta la comunicación de los trabajadores con los jefes y demás áreas?													
18	¿Se brinda las instrucciones adecuadas para el inicio de toda actividad de trabajo?													
19	¿Es oportuna la información de carácter importante que se le brinda al trabajador?													
20	¿Se le brinda adecuada inducción al trabajador al comenzar en la empresa?													
21	¿Existen políticas de retroalimentación y compensación al trabajador por cumplimiento de metas?													
22	¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de recreación?													
23	¿Se brinda oportunidades de promoción o carrera al interior de la empresa?													

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

Anexo 2

Estándares mínimos Resolución 0312 de 2019

RESOLUCIÓN 0312 DE 2019														
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES.														
El presente anexo técnico quedará sujeto a las adiciones, adaptaciones, modificaciones o complementaciones, que se presenten con respecto a la normativa contemplada en el campo "Marco legal". Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje indicado para cada numeral. En caso de no justificarse la calificación del estándar será igual a cero.														
I. PLANEAR														
RECURSOS (10%)														
Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)														
Numeral	Ítem	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No	No aplica	CALIFICACION	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	
				Totalmente	cumple	Justifica								No Justifica
				0.5%	0.0%	Justifica								No Justifica

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

Anexo 3

Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos. MONTACARGAS

 <p>Montacargas Granados S.A.S.</p>		MATE DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS DE SISTEMAS DE CONTROL											02-09-2019											
		ISSUE-011/14 (2018)-14-03											05-01-2019											
													100-00017-200											
													Página 1 de 1											
PROCESO	CARGO	ZONA/LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	PRODUCCIÓN RUTINARIA / NO RUTINARIA	PELIGROS		EFECTOS POTENCIALES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO				REVISIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS DE CONTROL		MEDIDAS DE INTERVENCIÓN					EVIDENCIA FOTOGRÁFICA
						DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FINANCIEROS	HUMANOS	TRABAJADORES	NIVEL DE PELIGRO	SEVERIDAD	EXPOSICIÓN	INDICADORES DEL RIESGO		NUM. DE EFECTOS	SEVERIDAD	CONSERVACIÓN	REVISIÓN DEL RIESGO	REVISIÓN DEL RIESGO	REVISIÓN DEL RIESGO	REVISIÓN DEL RIESGO	

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

Anexo 4

Estadísticas de Ausentismo, Morbi-mortalidad

COMO CALCULAR LAS HORAS HOMBRE TRABAJADAS												
HHT= (XT x HTD x DTM) + NHE - NHA												
HHT	Número de horas hombre trabajadas											
XT	N° trabajadores durante el periodo											
HTD	N° horas hombre trabajadas al día											
DTM	Días trabajados en el periodo											
NHE	N° total de horas extras y otro tiempo suplementario											
NHA	N° total de horas de ausentismo durante el mes.											
Constante K	Que se utiliza en los índices que se presentan a K=200000											
AÑO 2020												
Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
XT	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0
HTD	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
DTM	23	20	22	21	23	21	22	23	20	23		
NHE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NHA	24	16	36	59	0	0	172	56	40	192		
HHT	1816	1584	1724	1621	1840	1680	1588	1784	1560	1648	0	0

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA INTEGRACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR- LABORAL

Anexo 5

Encuestas Trabajadores

		FORMATO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL TRABAJADORES		SU 1999-05	
Montacargas Granados S.A.S		SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		Versión 01	
				Fecha: 28/11/2023	
				Página 1 de 1	
Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor identifique su posición.					
		CALIFICACION	PUNTUACION		
		Definitivamente no	1		
		Probablemente no	2		
		Probablemente sí	3		
		Definitivamente sí	4		
PERCEPCIÓN GENERAL					
PERCEPCIÓN GENERAL					
Nº		Definitivamente no	Probablemente no	Definitivamente sí	Probablemente sí
1	¿El titular de la empresa le ha informado las opciones y políticas de la empresa?				
2	¿La información que recibe periódicamente sobre las opciones y políticas de la empresa es suficiente?				
3	¿La toma de decisiones o las órdenes proyectadas son justas según su criterio?				
4	¿Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo?				
5	¿Encuentra apoyo y orientación para el desarrollo de sus actividades en sus superiores?				
6	¿Recibe retroalimentación constructiva sobre su desempeño en el cargo?				
7	¿Le brindan los recursos necesarios para cumplir su trabajo?				
8	¿Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo?				
9	¿Los problemas relacionados con la solución de sus competencias de trabajo?				
10	¿Existen diferencias entre las decisiones del grupo de trabajo?				
11	¿Cuenta con todas las herramientas que le ayudan a tomar las mejores decisiones?				
12	¿Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe?				
13	¿Existen discrepancias entre los empleados de la empresa?				
14	¿Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente?				
15	¿Recibe información sobre los objetivos de la empresa?				
16	¿Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otros trabajadores?				
17	¿Puede comunicarse fácilmente con sus jefes y colegas?				
18	¿Dentro que se realiza un trabajo en buen ambiente de clima, se mantiene seguro?				
19	¿La información de interés es comunicada oportunamente?				
20	¿En la actualidad el personal de la empresa satisface las condiciones y beneficios deseados?				
21	¿Recibe recompensas por el cumplimiento de metas?				
22	¿En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir ideas de interés con el grupo de trabajo?				
23	¿La empresa realiza actividades deportivas, recreativas, sociales y actividades de desarrollo?				
24	¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de desarrollo y de auto-realización?				
25	¿Le permite cumplir de manera satisfactoria sus deberes en la empresa?				

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCION PARA MEJORAR LA INTEGRACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR- LABORAL

Anexo 6

Condiciones de Salud

		AUTORPORTE DE CONDICIONES DE SALUD E IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		SS-PM-01 VERSIÓN 01 FECHA: 26/05/2019 Página 1 de 2			
CIUDAD: _____			FECHA: ____/____/____				
DATOS DEL TRABAJADOR							
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		NOMBRES			
SECO		EJEC (años)		EPS			
DEPTO		AREA		ARL			
¿Cuál equipo opera?							
¿Actualmente presenta alguna enfermedad o está en tratamiento médico? Explique							
¿Ha presentado síntomas físicos o emocionales, durante el tiempo que lleva laborando en Montacargas? Cuales							
¿Considera que tiene alguna relación entre síntomas con su trabajo? Explique							
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? Si ____ No ____ Porque? _____							
¿Durante el último año ha sido incapacitado por esta causa? Si ____ No ____ Porque? _____							
¿Tiene Ud. algún hobby, o practica algún deporte? ¿Cuánto tiempo le dedica a cada uno?							
¿Presenta antecedentes de enfermedades limitantes? (Marque con una x en caso de que sea definitiva su recuperación)							
Ninguna		Cualquiera		Ninguna			
Familiar		Familiar		Familiar			
¿Sufrir alguna de las siguientes condiciones? (marque con una x)							
Resigna		Quedarse		Otra			
Cual		Cual		Cual			
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SALUD							
		AUTORPORTE DE CONDICIONES DE SALUD E IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		SS-PM-01 VERSIÓN 1 FECHA: 16/10/2019 Página 2 de 2			
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS							
Marque una (X) en los peligros a los que considere que está expuesto en su cargo							
FINICO	QUIMICO	BIOLÓGICO	ERGONÓMICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD		TEJEROS Y MATELALES	PLURICELULARES
Ruido	Poisonos orgánicos	Virus	Postura prolongada	Mecánico	Sismo	Terrorismo	
Contaminación	Poisonos	Bacterias	Paranormal, brujería, brujería, espiritismo	Eléctrico	Químico	Suavemente	
Temperatura	Líquidos	Hongo		Luminoso	Ventoso	Estroñido	
Vibración	Gases y aerosoles	Parásitos		Tecnológico	Inundación	Asesinato	
Relaciones laborales	Hermanos no relacionados	Prostitutas	Estados	Accidentes de tránsito	Demencia	Tráfico	
Relaciones no laborales	Herpes	Hereditaria	Movimiento repetitivo	Pólvora (Bomba, dinamita, etc)	Prescripción	Delincuencia Común	
Peso	Materia particulada	Fuente e incremento	Manipulación de cargas	Trabajo en altura	Luces ionizantes	Pérdida de material o escape de trabajo	
				Espacios confinados	Gravedades	Amenaza de bomba	
PSICOLOGIA							
Gestión organizacional (estado de mando, pago remuneración, participación, inducción, capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios) Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas o cuantitativas de la labor) Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo) Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistema de control, definición de roles, monotonía, etc) Factores psicosociales (socioeconómicos, relacionados con el desarrollo de la tarea, motivación, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y organización) Jornada de trabajo (horas de trabajo, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)							
FIRMAS							
Firma del trabajador _____ C.C. _____			Firma Coordinador HSEQ _____				

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCION PARA MEJORAR LA INTEGRACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR- LABORAL

Anexo 7

Perfil Sociodemográfico

INFORMACIÓN SOCIODEMOCRÁTICA Y DE MOVILIDAD		SGIFRM 24	
Montacargas Granados S.A.S		Versión 01	
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		FEC:19.29.09.0220	
Fecha de Diligenciamiento Encuesta:		Página: 1 de 1	
NOMBRE COMPLETO			
SEXO			
LUGAR DE NACIMIENTO ACTUAL (Ciudad, Cantón, País)			
ORGANISMO PROCESO PROYECTO DONDE TRABAJA			
CARGO ACTUAL			
ITEM	EFECTOS POR CONOCER	DESCRIPTORES	RESPUESTA
1	SEXO	Masculino Femenino	
2	ESTADO CIVIL	Soltero Casado Unión Libre Separado Viudo	
3	RAZA	Bianco Mestizo Mestizo/andino Indígena	
4	EDAD	Entre 18 - 24 años Entre 25 - 35 años Entre 36 - 45 años Entre 46 - 55 años Más de 56 años	
5	ESCOLARIDAD Último grado de estudios	Ninguno Primaria Completa Primaria Incompleta Bachillerato Completo Bachillerato Incompleto Formación Técnica/ Tecnológica Completa Formación Técnica/ Tecnológica Incompleta Educación Superior Completa Educación Superior Incompleta Postgrado Completo Postgrado Incompleto Maestría Completa Maestría Incompleta	
6	ESTRATO	Estado los servicios públicos donde reside: 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>	
7	TIPO DE VIVIENDA	Propia Alquilada Familiar	
8	PERSONAS A CARGO	Entre 1 a 3 personas Entre 4 y 6 personas Más de 6 personas	
9	HORAS DE TRABAJO	6 HORAS 8 HORAS 10 O MÁS HORAS	
10	TURNO DE TRABAJO	ORDINARIO Lunes a Viernes NOCTURNO	
11	COMPOSICIÓN FAMILIAR	SOL@ PADRES CONYUGUE + HIJOS OTROS FAMILIARES	
12	TIEMPO LIBRE Que actividades hace en su tiempo libre	Actividades en el hogar Leer Deportar Cual?? Ver Televisión Navegar en internet Otro Cual??	
13	MOVILIZACIÓN AL SITIO DE TRABAJO	Generalmente cuánto tiempo invierte por recorrido, en desplazarse desde su vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa Menos de 15 min Media Hora De 15 a 30 min Más de 1 hora Otro Cual?? Indique horario de salida de su sitio de vivienda para dirigirse a su lugar de trabajo 0 am <input type="checkbox"/> 6 am <input type="checkbox"/> 7 am <input type="checkbox"/> Indique horario de salida de lugar de trabajo a su lugar de vivienda 6 pm <input type="checkbox"/> 6 pm <input type="checkbox"/> 7 pm <input type="checkbox"/> Cuál es el presupuesto mensual asignado al transporte casa a trabajo-casa? Cuales son tipo de transporte propio? Tipo de transporte al trabajo para desplazarse: Automóvil Moto Bicicleta Transporte Público Bus Bicicleta Ninguno de los Ninguno de los Otro Cual?? Ha sido víctima de ataques durante sus desplazamientos casa trabajo-casa? No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> Indique los detalles de ataques en los últimos cinco años, tanto siendo conductor como siendo pasajero o peatón?	
14	GRUPO SOCIAL	Pertenece a algún grupo, club o red de apoyo social o comunitario, religioso, político, étnico Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Cual??	
15	SU INGRESO MENSUAL O SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE (MIM)	1 A 2 smtl 2 A 3 smtl 3 A 4 smtl 5 o más smtl	
16	ACCESO A SALUD	¿Cuánta cuenta en su casa de salud? Su vivienda cuenta con servicio de agua Su vivienda cuenta con servicio de luz Su vivienda cuenta con servicio de internet Su vivienda cuenta con servicio de teléfono	
17	HUJOS-EDAD	Nombre	Edad
18	CONTACTO EN CASO DE EMERGENCIA	Nombre	Teléfono

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA INTEGRACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR- LABORAL

115

Anexo 8

Diagrama GANTT



DIAGRAMA DE GANTT EJECUCION DEL PROYECTO		MES					
Fases	Actividad	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	
DIAGNOSTICO	1.1. Realizar entrevista preliminar con la alta gerencia de la empresa frente al ambiente laboral.				P		
					E		
	1.2 Realizar el diagnóstico de la empresa de acuerdo a los estándares mínimos (Res. 0312/2019).				P		
					E		
	1.3. Realizar matriz de Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos(CT C 45)				P		
					E		
DIAGNOSTICO	1.4 Revisar estadísticas ATEL, ausentismo, morbilidad, mortalidad				P		
					E		
DIAGNOSTICO	1.5 Realizar el diseño y aplicación de la encuesta de percepción del clima laboral en los trabajadores.				P		
					E		
	1.6. Realizar autoreporte de salud y perfil sociodemográfico				P		
					E		
	INVESTIGACION	2.1. Investigar información nacional e internacional (tesis- estado del arte)				P	
						E	
2.2. Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable					P		
INVESTIGACION					E		
	2.3 Investigar informacional nacional e internacional (libros, revistas indexadas, ensayos)				P		
ANALISIS DE RESULTADOS					E		
	3.1. Realizar Análisis del Diagnóstico				P		
					E		
	3.2 Analizar la información Investigada del diagnóstico de salud para definir estrategias				P		
					E		
ANALISIS DE RESULTADOS	3.3 Analizar la información Investigada de estadísticas: ATEL, ausentismo, morbilidad, mortalidad para definir estrategias				P		
					E		
	3.4 Analizar la información de autoreporte de salud y perfil sociodemográfico Investigada para definir estrategias				P		
					E		
	3.5 Analizar los resultados de las encuestas practicadas para la mejora de la integración vida familiar- laboral.				P		
REALIZAR PROPUESTA					E		
	4.1 Estructuración final de la propuesta				P		
REALIZAR PROPUESTA					E		
	4.2 Realizar informe gerencial de la propuesta inicial del Plan de Intervención				P		
					E		

TITULO: Propuesta de un Plan de Intervención para el mejoramiento de la integración de la vida familiar- laboral en la Empresa Montacargas Granados S.A.S.

OBJETIVO GENERAL: Realizar la Propuesta de un Plan de Intervención, con énfasis por estrategias y actividades que logren el mejoramiento de la integración de la vida familiar- laboral de los trabajadores de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

1er objetivo
 Diagnosticar el grado de integración familiar-laboral, mediante el análisis de los parámetros y registros logrados que sirva la base para el diseño de un plan de intervención para el mejoramiento de la integración vida familiar laboral dentro de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

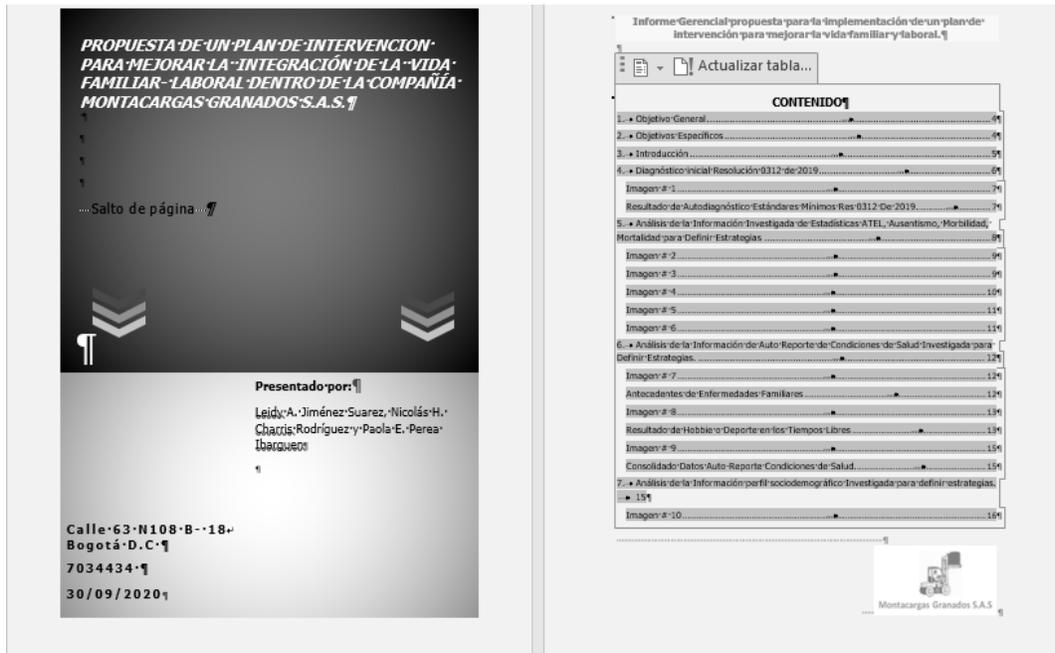
2do. Objetivo
 Cotar investigaciones nacionales e internacionales sobre planes de intervención para el mejoramiento de la integración de vida familiar -laboral, como marco de acción para su aplicación en la realidad actual de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

3er. Objetivo
 Ofrecer una propuesta de diseño de un plan de intervención a través de actividades para el mejoramiento de la integración en vida familiar- laboral de los trabajadores y ejecutivos de la empresa Montacargas Granados S.A.S.

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

Anexo 9

Informe Gerencial



Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCION PARA MEJORAR LA INTEGRACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR- LABORAL

Anexo 10

Consolidado Datos Auto-Reporte Condiciones de Salud

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN																									SISTEMA																																																																									
																										VERSION 1																																																																									
	CONSOLIDADO DATOS AUTO-REPORTE CONDICIONES DE SALUD																									25/02/2011																																																																									
																										Página 1 de 1																																																																									
N	NOMBRE Y APellidos	GÉNERO	FECHA DE NACIMIENTO	ESTADO CIVIL	NIVEL DE EDUCACIÓN	TIPO DE EMPLEO	INDICADOR DE SALUD	INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN										INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS																																																																										
												INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS	INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS	INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA					INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS																																																																								
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

Anexo 11

Consolidado Datos Sociodemográficos

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN																									SISTEMA																																																																									
																										VERSION 11																																																																									
	CONSOLIDADO DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS																									Jun-20																																																																									
																										Página 1 de 1																																																																									
N	NOMBRE Y APellidos	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL DE EDUCACIÓN	TIPO DE EMPLEO	INDICADOR DE SALUD	INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN										INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS																																																																										
												INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS	INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA	INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS	INDICADOR DE BIENESTAR	INDICADOR DE CALIDAD DE VIDA					INDICADOR DE SÍMPTOMAS	INDICADOR DE RIESGOS																																																																								
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Nota: Ver archivo adjunto a la tesis

10. Bibliografía

- Angarita Paez, L., & Yoselyn Rios, S. (2016). Impacto de las actividades cotidianas y del hogar en la salud en el trabajo. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/238?show=full>
- Aparicio, J. N. (Abril de 2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa . España. Recuperado el 11 de 12 de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n215/original7.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de 1991. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- BOCYL. (03 de 04 de 2019). Ley 10/2019, de 3 de abril, Castilla y León. Recuperado el 19 de 10 de 2020, de https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1284721258421/_/1284900882484/Comunicacion
- Bonilla, E., & Rodriguez, P. (2005). Mas Allá del Dilema de los Metodos. Colombia. Recuperado el 14 de 10 de 2020, de <https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>
- Caraballo, M. P. (30 de Marzo de 2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. Cali, Colombia. Recuperado el 07 de 10 de 2020, de [https://www.google.com/search?q=segun+Prieto+\(1996\)+que+es+trabajo&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=segun+Prieto+\(1996\)+que+es+trabajo+&aqs=chrome..69i57j33.13743j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=segun+Prieto+(1996)+que+es+trabajo&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=segun+Prieto+(1996)+que+es+trabajo+&aqs=chrome..69i57j33.13743j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8): <https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21356011003/html/index.html>
- Castillo Figueroa, L. D., & Chero Llontop, D. D. (2015). Sistematización de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial laboral para las pequeñas y medianas empresas – pymes – en un entorno web, para mejorar el desempeño de los profesionales del área de salud ocupacional. Recuperado el 10 de 10 de 2020, de <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/1966>
- Charria, O. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. 382. Recuperado el 20 de 10 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Chinchilla, N. (2013). Me gusta más hablar de integración que de conciliación: trabajo y familia no son términos contrarios. (C. RSE, Entrevistador) España. Recuperado el 05 de 10 de 2020, de <https://www.compromisorse.com/entrevista/directora-del-centro-internacional-trabajo-y-familia/iese/nuria-chinchilla/>

- Congreso de la Republica de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955>
- Cuartas, A., Molina, D., & Gómez, Y. (2016). Prácticas de Responsabilidad Familiar e Impacto en la Satisfacción de los Trabajadores. Colombia. Recuperado el 12 de 10 de 2020, de <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/823/1/CD3322.pdf>
- Ezequiel, R. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: Métodos e Instrumentos de Evaluación de los Riesgos Psicosociales con el Instrumento CTCPS-MAC —Batería para el Estudio de la Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial en un Ayuntamiento en Mexico. Mexico. Recuperado el 22 de 10 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81737153004.pdf>
- Figuroa, A. J. (2008). Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida. Chile. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext
- Gallego Henao, A. M. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. Colombia. Recuperado el 09 de 10 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194224362017.pdf>
- Gomez, P., Hernandez , J., & Mendez , M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. Chile. Recuperado el 26 de 10 de 2020, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
- Gómez, V. (2016). Estandarización de una Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales Laborales en Trabajadores Colombianos. Colombia. Recuperado el 29 de 10 de 2020, de http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n2/es_v19n2a10.pdf
- Imbaquingo Navarrete, R. P. (2015). Efecto de los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extra Laboral en el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores de una Empresa Socialmente Responsable Dedicada a la Elaboración de Productos Alimenticios en el Segundo Semestre del Año 2014. Ecuador. Recuperado el 08 de 10 de 2020, de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17965/1/62093_1.pdf
- INSHT. (1988). NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos. España. Recuperado el 04 de 12 de 2020, de https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_212.pdf/f03329af-6233-491f-86b5-3b5c03071510
- INSST. (2013). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. España. Recuperado el 05 de 10 de 2020, de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Kelly, E. (2014). Changing Work and WorkFamily Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. EE.UU. Recuperado el 30 de 10 de 2020, de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0003122414531435>

Kinnunen, U. (2010). Interface Between Work and Family: A Longitudinal Individual and Crossover Perspective. EE.UU. Recuperado el 30 de 09 de 2020, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1348/096317908X399420>

Meliá, N. (2004). La Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: la Evaluación Multidimensional Comprehensive de los Riesgos Psicosociales. Valencia. Recuperado el 15 de 10 de 2020, de <https://www.uv.es/~meliaj/Papers/2004BFPSLMelia.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015. España. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ministerio de la Presidencia de España . (05 de 11 de 1999). Ley 39/1999 (Jef. Est. BOE de 6.11. Rect. de 12.11.1999). Recuperado el 19 de 10 de 2020, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/1999_ley39-1999_esp.pdf

Ministerio de la Presidencia de España . (23 de 03 de 2007). Ley Orgánica 3/2007.Jefatura de Estado. Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1 (modificado por el Decreto-ley 6/2019). España. Recuperado el 19 de 10 de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado el 20 de 10 de 2020, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (Julio de 2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Colombia. Recuperado el 15 de 10 de 2020, de [https://www.google.com/search?q=Un+factor+psicosocial+como+lo+explica+autora+Villalobos%2C+G.++\(2005\)&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=Un+factor+psicosocial+como+lo+explica+autora+Villalobos%2C+G.++\(2005\)&aqs=chrome..69i57.921j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8:https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf](https://www.google.com/search?q=Un+factor+psicosocial+como+lo+explica+autora+Villalobos%2C+G.++(2005)&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=Un+factor+psicosocial+como+lo+explica+autora+Villalobos%2C+G.++(2005)&aqs=chrome..69i57.921j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8:https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf)

Ministerio de Salud y de la Protección Social. (2013). Resolución 1841 de 2013. Colombia. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30031789>

Ministerio de trabajo y seguridad social. (1979). Resolución 2400 de 1979. Colombia. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2400-1979.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/decretos/Dcto_1072_2015.pdf

Ministerio del trabajo. (2016). Protocolo de Acciones de Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en el Entorno Laboral. Colombia. Recuperado el 10 de 10 de 2020, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/02-Protocolo-de-acciones-generales.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404 del 2019. Colombia. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2019/07/Resolucio%CC%81n-2404-DE-2019.pdf>

Ministerio Protección Social. (julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. Colombia. Recuperado el 21 de 10 de 2020, de www.saludcapital.gov.co/: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Mintrabajo. (2013). II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. 2013. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/encuestas/II_ENCUESTA_NACIONAL_CONDICIONES_SST_COLOMBIA_2013.pdf

Mishara, P. (2017). How work–family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. India. Recuperado el 15 de 10 de 2020, de https://scholar.google.com/scholar?lookup=0&q=How+work%E2%80%93family+enrichment+influence+innovative+work+behavior:+Role+of+psychological+capital+and+supervisory+support&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2016

Monte, P. (2015). La Batería UNIPSICO: Propiedades Psicométricas de las Escalas que Evalúan los Factores Psicosociales de Demanda. Valencia, España. Recuperado el 16 de 10 de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/apr/v19n2/original1.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. España. Recuperado el 03 de 10 de 2020, de [https://www.google.com/search?q=por+Kalimo%2C+El+Batawi+y+Cooper+\(Moreno%2C+B.+B%C3%A1ez%2C+C.%2C+2010\).&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=por+Kalimo%2C+El+Batawi+y+Cooper+\(Moreno%2C+B.+B%C3%A1ez%2C+C.%2C+2010\).&aqs=chrome..69i57.859j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-:](https://www.google.com/search?q=por+Kalimo%2C+El+Batawi+y+Cooper+(Moreno%2C+B.+B%C3%A1ez%2C+C.%2C+2010).&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=por+Kalimo%2C+El+Batawi+y+Cooper+(Moreno%2C+B.+B%C3%A1ez%2C+C.%2C+2010).&aqs=chrome..69i57.859j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-:) <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. España. Recuperado el 17 de 09 de 2020, de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Mosquera Renteria, B., & Rifaldo Velásquez, Y. (2017). Programa de vigilancia epidemiológica de estilos de vida y hábitos saludables en la empresa Maquinex Ltda. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/245>
- OIT . (03 de 06 de 1981). Recomendación 165. Recuperado el 19 de 10 de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165
- OIT. (03 de 06 de 1981). Convenio 156. Recuperado el 19 de 10 de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Ortiz Arenas, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el Trabajo. Cali, Colombia. Recuperado el 16 de 09 de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Ramos Barrios, L., & Segura Balcazar, C. (2017). Programa enfocado en el riesgo psicosocial que proponga medidas de intervención que mejoren el clima organizacional de una comercializadora de químicos en proceso de cambio organizacional. Recuperado el 13 de 09 de 2020, de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/493>
- Rojo, E. C. (2008). El Permiso Parental y la Progresiva Inclusión del Padre en los Derechos para la Armonización del Trabajo y la Vida Familiar. Chile. Recuperado el 10 de 10 de 2020, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n31/a08.pdf>
- Romero Caraballo, M. (2015). Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión en la Academia en Colombia. España. Recuperado el 30 de 09 de 2020, de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/313236/mprc1de1.pdf;sequence=1>
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico. Recuperado el 03 de 10 de 2020, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Toro Alvarez, F., & Londoño Londoño, M. E. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Colombia. Recuperado el 16 de 10 de 2020, de [https://www.google.com/search?q=Toro%2C+Londo%C3%B1o%2C+San%3ADn+y+Valencia+\(2010&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=Toro%2C+Londo%C3%B1o%2C+San%3ADn+y+Valencia+\(2010&aqs=chrome..69i57j69i59.726j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8: http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105](https://www.google.com/search?q=Toro%2C+Londo%C3%B1o%2C+San%3ADn+y+Valencia+(2010&rlz=1C1CHBF_esCO888CO888&oq=Toro%2C+Londo%C3%B1o%2C+San%3ADn+y+Valencia+(2010&aqs=chrome..69i57j69i59.726j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8: http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106/105)

Villalobos F, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Colombia. Recuperado el 01 de 10 de 2020, de http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf

Williams, J., Berdahl, J., & Vandello, J. (2016). Beyond Work-Life "Integration". EE.UU. Recuperado el 07 de 10 de 2020, de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-psych-122414-033710>