

SALUD OCUPACIONAL UNA OPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO POR
MEDIO DEL CLIMA LABORAL

KELY JOHANNA LÓPEZ ARIAS

Ingeniera Industrial

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ, D.C. 2016

SALUD OCUPACIONAL UNA OPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO POR ⁱⁱ
MEDIO DEL CLIMA LABORAL

KELY JOHANNA LÓPEZ ARIAS

Ingeniera Industrial

CLAUDIA LILIANA INFANTE

Seminario de Investigación

UNIVERSIDAD ECCI

ESPECIALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ, D.C. 2016

CONTENIDO

iii

PROYECTO SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN	7
1. TÍTULO DEL PROYECTO	7
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN O NECESIDAD A SATISFACER.....	8
4. OBJETIVOS	9
4.1. Objetivo General.....	9
4.2. Objetivos Específicos	9
5. LA JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DEL PROYECTO.....	9
6. LA METODOLOGÍA	11
6.1. Delimitación de la población y de la muestra	11
6.2. Diseño de la Metodología a Desarrollar	12
6.3. Elección del método	13
7. EJECUCIÓN.....	15
7.1. Matriz de Interesados	21
7.2. Matriz de Stakeholders.....	22
7.3. Matriz de Riesgos.....	26
8. RECURSOS.....	27
9. CRONOGRAMA	29
10. CONCLUSIONES.....	30
11. BIBLIOGRAFÍA.....	31

TABLA 1. LISTADO DE PERSONAL SECCIÓN DE CLASIFICACIÓN	12
TABLA 2. EVALUACIÓN 360° APLICACIÓN ENERO Y JULIO 2016	17
TABLA 3. MATRIZ DE INTERESADOS	21
TABLA 4. MATRIZ DE STAKEHOLDERS SUPERVISORES- PROFESIONALES	22
TABLA 5. MATRIZ DE STAKEHOLDERS AUXILIARES - AUDITORES.....	23
TABLA 6. MATRIZ DE STAKEHOLDERS JEFATURA - DIRECCIÓN.....	24
TABLA 7. MATRIZ DE STAKEHOLDERS AUXILIARES - OPERADORES Y AYUDANTES DE VALORES.....	25
TABLA 8. MATRIZ DE RIESGOS DEL PROYECTO.....	26
TABLA 9. LISTADO DE PERSONAL SECCIÓN DE CLASIFICACIÓN	27
TABLA 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	29

IMAGEN 1. ORIENTADORES ESTRATÉGICOS Y NUESTROS VALORES. “INFORMACIÓN TOMADA DE (BANCO DE LA REPÚBLICA, 2013)” 10

IMAGEN 2. DIAGRAMA GENERAL DEL PROYECTO. FUENTE PROPIA..... 21

IMAGEN 3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL PROYECTO. FUENTE PROPIA 28

LISTA DE GRÁFICAS

vi

GRÁFICA 1. COACHING INDIVIDUAL 18

GRÁFICA 2. COACHING GRUPAL 18

GRÁFICA 3. 60 MINUTOS DE DESARROLLO 19

GRÁFICA 4. ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN..... 19

PROYECTO SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DEL PROYECTO

Para el desarrollo de este proyecto se tiene en cuenta la calidad de vida del recurso humano en el trabajo, es este caso se tendrá en cuenta la salud ocupacional del banco central. De acuerdo a lo siguiente se determina el siguiente título:

“Salud ocupacional una opción de calidad de vida en el trabajo por medio del clima laboral”

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El principal recurso de una empresa u organización es el recurso humano, por tanto el banco central que es una Institución público – privada, en su estructura se encuentran factores que inciden sobre asuntos de orden administrativo y productivo como en cualquier otra organización; De forma que en la actualidad, se aborda el proceso de evaluación y mejora en el clima laboral, en este sentido el banco busca contribuir a la formación integral, a la construcción del proyecto de vida y al desarrollo de las capacidades individuales y grupales de quienes hacen parte de la organización, dentro de un contexto participativo lo que se lleva a cabo por medio de políticas y estrategias que permitan la construcción de un ambiente laboral amigable, cómodo y seguro, por lo anterior este objetivo se podría cumplir dentro del marco de la salud ocupacional que fue sustituido en Colombia por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y que contempla La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como una 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, esta 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 (DECRETO 1443 de 2014). Es importante tener en cuenta que si se interviene positivamente en el clima organizacional se genera un cambio en la organización frente al ambiente laboral y aumenta el desempeño de los empleados. “En toda organización el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones, debe ser reflejo de una vida agradable...” (Phegan, 1998).

El banco es una entidad con más de 2.500 empleados a nivel nacional, muy reconocido en el mercado y aspiracional para muchos profesionales en el país, en el sentido que quieren vincularse para trabajar en esta organización. Sin embargo al interior del banco en los últimos años se viene evidenciando un deterioro a nivel de clima organizacional, lo que ha impactado las relaciones interpersonales, la camaradería y la productividad a tal punto que se ha llegado al no reconocimiento de sus líderes de proceso y el personal antiguo es muy renuente a la aceptación de nuevas personas, por edad y profesión, con el objetivo de restaura al interior del banco lo anteriormente descrito, el proyecto se iniciara con un área operativa de 40 empleados en la ciudad de Bogotá, un área que contiene un recurso humano muy diverso en el sentido de antigüedad, regionalismos, nivel educativo, edades y género, convirtiéndola en un lugar que está inmerso en su mayoría de tiempo en un clima laboral no muy saludable.

3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN O NECESIDAD A SATISFACER

¿Es posible implementar en la sección de clasificación del banco central, el programa de seguridad y salud en el trabajo (SST), con efectos sobre la calidad de vida de los trabajadores seguido de un buen clima laboral?

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

- Diseñar e implementar bajo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la sección de clasificación, un programa de salud ocupacional enfocado a mejorar el clima laboral.

4.2. Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico de la situación actual del clima laboral de la sección de clasificación del Banco Central, aprovechando el método de evaluación 360° que se le realiza al empleado anualmente.
- Plantear y estructurar el un programa de salud ocupacional bajo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que aporte al mejoramiento del clima laboral en el Banco Central.
- Describir y evaluar algunas variables del clima organizacional en la organización.
- Interpretar los resultados de las variables
- Presentar la propuesta a la organización

5. LA JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DEL PROYECTO

5.1. Justificación

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es un conjunto de disciplinas cuya finalidad consiste en la promoción de la salud física, mental y social a través del fomento y mantenimiento del bienestar en los trabajadores de todas las profesiones. Cualquier organización que elabore, implemente, mantenga y mejore continuamente su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo (SG-SST) puede convertirse en una organización amada por los empleados y por ende amable para trabajar, reflejado en su clima laboral y obteniendo así una organización mucho más competitiva, eficiente y socialmente responsable.

El proyecto responde a dos estrategias organizacionales directas del banco que están enmarcadas en los orientadores estratégicos planteados en el “plan estratégico el banco somos todos 2013-1016

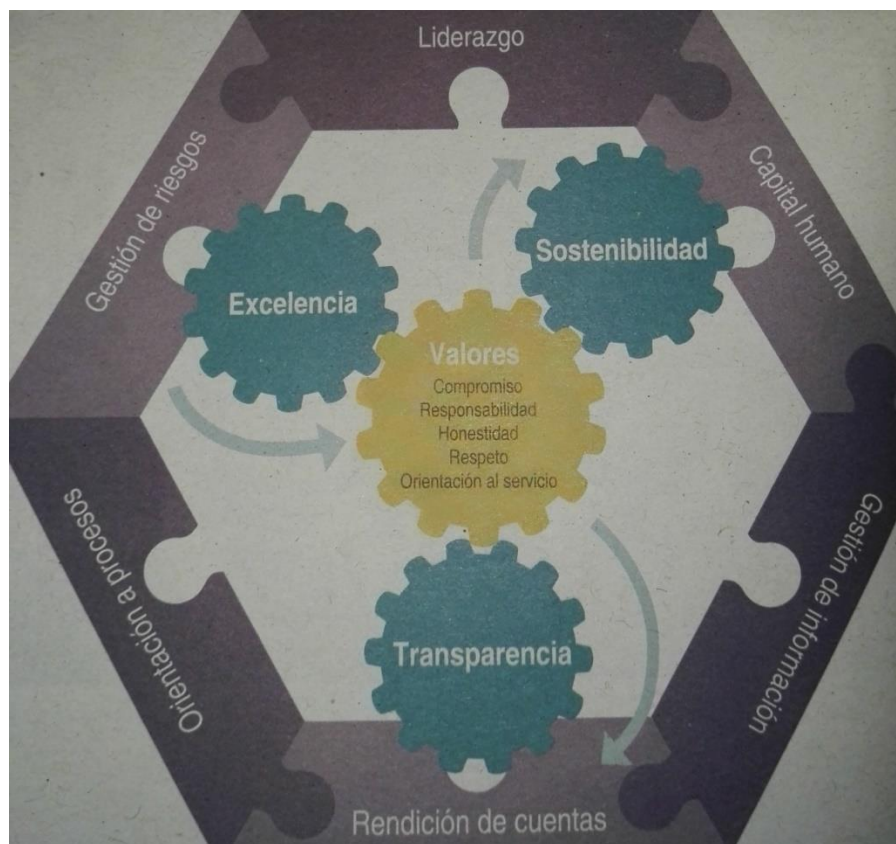


Imagen 1. Orientadores Estratégicos y Nuestros Valores. “Información Tomada de (Banco de la República, 2013)”

El capital Humano: impulsar una cultura organizacional que motive a los empleados para que desarrollen su máximo potencial en un marco de mejoramiento continuo, para el logro de objetivos comunes.

Liderazgo: Consolidar un liderazgo que promueva el trabajo en equipo, la innovación y la gestión del cambio.

6. LA METODOLOGÍA

Para el avance de ese proyecto la metodología tiene varios aportes empezando por la base de un diseño cuantitativo, debido a que se recolectara y se analizaran los datos con el fin de obtener un diagnóstico del clima. También la investigación tiene un nivel descriptivo, ya que se busca especificar propiedades, características y riesgos importantes del fenómeno analizado, en este caso el clima organizacional de la sección de clasificación del Banco Central.

Las variables que se evaluarán en este método son la motivación, estilos de liderazgo, control, comunicación, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, seguridad y salud en el trabajo (SST), estabilidad, trabajo de equipo, y disponibilidad de recursos. Las cuáles serán evaluadas para presentación y sustento del proyecto.

6.1. Delimitación de la población y de la muestra

El Banco Central cuenta con aproximadamente 2.566 empleados a nivel nacional, la población delimitada para la muestra es la sección de clasificación una de las áreas más grandes del banco, la cual cuenta con 40 empleados ubicados en todos los rangos y distribuidos como se muestra en la tabla N° 1.

Tabla 1. Listado de personal Sección de Clasificación

Cantidad	Cargo
1	Jefe
2	Profesionales
1	Auxiliar Administrativo
7	Supervisores
8	Operadores
17	Auxiliares
2	Ayudantes de Valores
2	Audidores
40	Total

Nota: Elaboración propia con base en la información del Banco de la República.

6.2. Diseño de la Metodología a Desarrollar

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es un conjunto de disciplinas cuya finalidad consiste en la promoción de la salud física, mental y social a través del fomento y mantenimiento del bienestar en los trabajadores de todas las profesiones. Cualquier organización que elabore, implemente, mantenga y mejore continuamente su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) puede convertirse en una organización amada por los empleados y por ende amable para trabajar, reflejado en su clima laboral y obteniendo así una organización mucho más competitiva, eficiente y socialmente responsable, pero para poder orientar la SST a la solución de nuestro problema, se realiza un levantamiento de información con el fin de saber cuáles son los problemas y riesgos puntuales con el objetivo de poder atacarlos y así prosperar en el proyecto. Amparados en la resolución (RESOLUCIÓN 2646 DE 2008) “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”.

6.3. Elección del método

El método seleccionado para recopilar y soportar el proyecto fue la Evaluación de 360 grados que es una gran herramienta para medir las competencias blandas. Se llama evaluación de 360 grados o evaluación integral ya que considera todas las relaciones representativas que tiene el evaluado a su alrededor. (HumanSmart)

Los principales usos que se da a la evaluación de 360 grados son los siguientes:

- Competencias Profesionales.
- Competencias de Liderazgo.
- Competencias Estratégicas.
- **Competencias Sociales. Estas permiten recopilar y soportar el proyecto**
- Competencias Personales

La evaluación de 360 grados pretende dar a los trabajadores de la compañía y la compañía, una perspectiva del desempeño lo más adecuada posible, al obtener inputs desde todos los ángulos: Jefes, compañeros, subordinados, clientes internos, etc. (ISORIAR, 2014).

Las etapas de la evaluación son:

Preparación:

En esta etapa se definen cada uno de los pasos a seguir con los respectivos tiempos de ejecución de la evaluación de 360 grados. Se analizan las competencias laborales claves por rol, así como las conductas observables que evaluarán las competencias. En esta etapa hay que definir formatos de evaluación, evaluadores, evaluados, calendario, líder de proceso, entre otros aspectos más.

Sensibilización:

En esta etapa el objetivo es que los evaluados como los evaluadores comprendan los beneficios de la evaluación 360° así como el impacto organizacional que esta genera.

Proceso de evaluación:

En esta etapa del proceso se envía a los evaluadores el link para diligenciamiento de la encuesta.

Recolección de datos:

En esta etapa es necesario recolectar todas las evaluaciones hechas para posteriormente procesarlas.

Estructuración del informe:

En esta etapa se sintetiza y se acomoda toda la información de tal manera que brinde datos estadísticos de tendencias y resultados, esta información debe ser lógica y estructurada.

Retroalimentación:

Esta es la etapa más importante ya que la retroalimentación de manera correcta y con un enfoque positivo permite un crecimiento y posibilidades de mejora continua en el proyecto.

Planes de desarrollo:

Esta etapa depende del resultado de la anterior ya que en esta se plantean las estrategias que se van a seguir para mejorar lo que está afectando el clima.

Ciclo PHVA

El anterior método se complementa con “PHVA” (planear, hacer, verificar, actuar), el cual se contempla en él (DECRETO 1443 de 2014), Artículo 2, para la implementación del SG-SST.

El cual es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

7. EJECUCIÓN

Basados en los métodos seleccionados se ejecuta el proyecto bajo el esquema del ciclo PHVA, lo que implica que el proyecto no se detiene, por lo que se trabaja por medio de Fases.

Ciclo 1

Planificar: En el proyecto “Salud ocupacional una opción de calidad de vida en el trabajo por medio del clima laboral”, se realizó el planteamiento del problema, sus objetivos, justificación y metodología, los cuales se presentaron a la Jefatura del área, y posteriormente a la dirección para obtener el aval y poder trabajarlos.

Hacer: Basados en la información ya recopilada y presentada se trabaja en la implementación del método de evaluación 360°, estructurando las preguntas y los tiempos en los que se ejecutó el proyecto.

Verificar: Se realiza revisión de las preguntas que se aplicaran en la evaluación anual de cada empleado, con la Jefatura la Dirección del área y el departamento de Gestión Humana.

Actuar: Se realiza el proceso de sensibilización con las personas con el fin de darles a conocer el proyecto y aclarar dudas, para luego proceder a la aplicación de la evaluación de 360° grados, se Anexa Tabla N°2 con la preguntas de la evaluación y los resultados tabulados.

Ciclo 2

Planificar: Asignación de funciones y tareas sobre la información recolectada

Hacer: Consolidación y generación de informes para analizar los resultados y generación de planes de trabajo.

Verificar: Revisión del informe con la Jefatura para presentación y aval ante la Dirección y el Departamento de Gestión Humana.

Actuar: Implementación de los planes de trabajo, los cuales se acompañan de encuestas de satisfacción, y nueva evaluación de 360°, se Anexa Tabla N°9 con las preguntas de la evaluación, y los resultados tabulados.

Ciclo 3

Planificar: Acciones de seguimiento, bajo el esquema de encuestas al personal

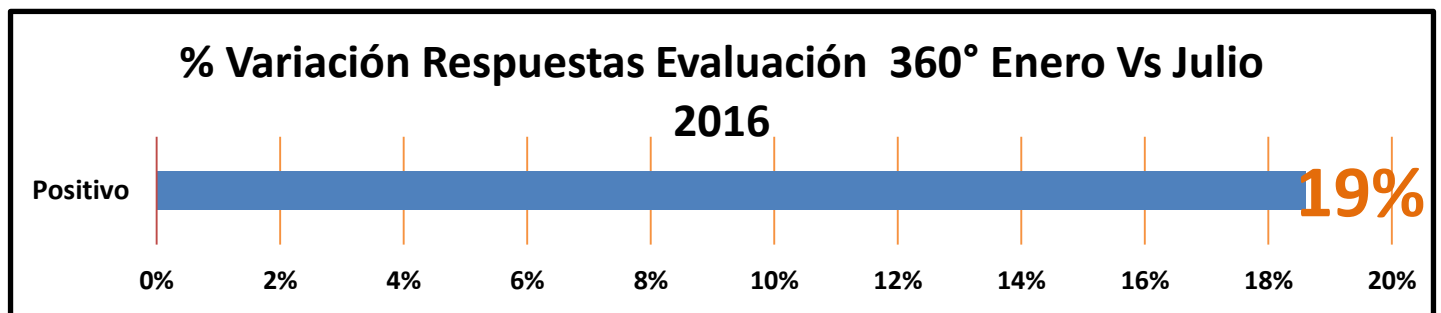
Hacer: Consolidación y generación de informes donde se analizaron los resultados de las encuestas de satisfacción de cada actividad realizada.

Verificar: El efecto que los planes de trabajo han tenido, según los resultados de las encuestas, se anexan gráficas de la 1 la 4 y resultados, los cuales se revisaron para ajuste de los planes de trabajo.

Actuar: Implementación de los planes de mejora y medición de los mismos.

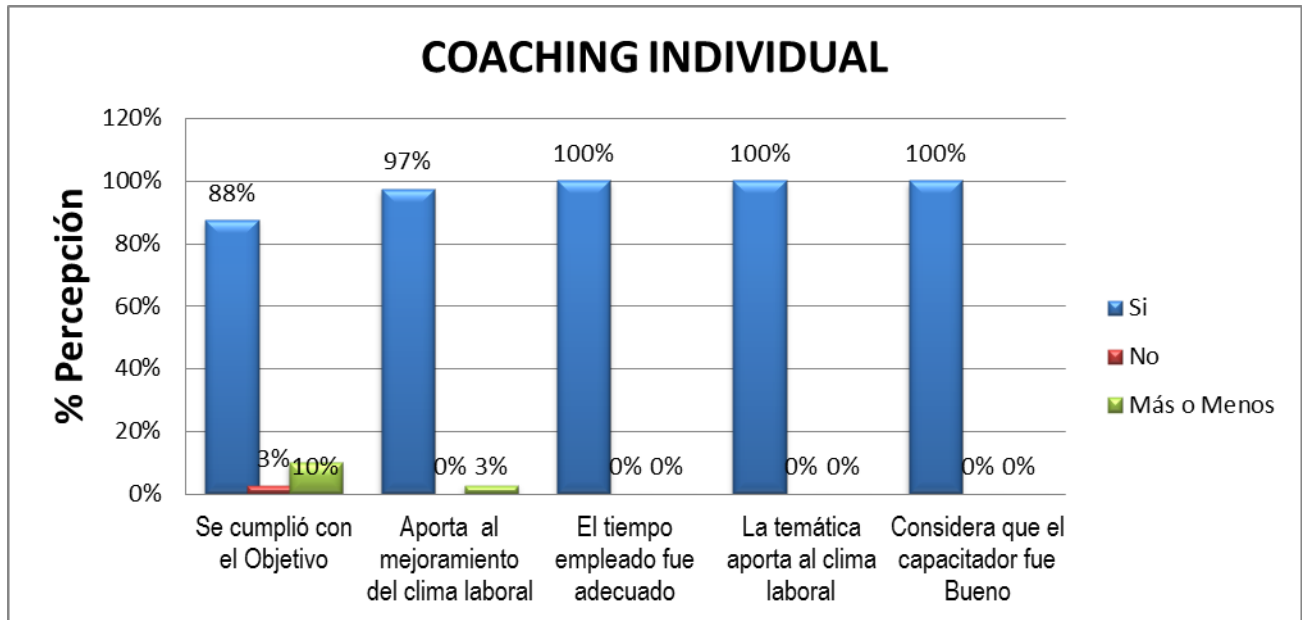
Tabla 2. Evaluación 360° aplicación Enero y Julio 2016

Pregunta	Evaluación Enero 2016			Evaluación Julio 2016		
	Casi nunca es verdad	A veces es verdad, a veces no	Casi siempre verdad	Casi nunca es verdad	A veces es verdad, a veces no	Casi siempre verdad
El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo.	5%	33%	63%	5%	8%	88%
Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.	5%	33%	63%	5%	33%	63%
Generalmente se aplican las ideas de mejoramiento aportadas	18%	45%	38%	13%	43%	45%
Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal del Area	25%	3%	73%	25%	25%	48%
El ambiente que se respira en esta organización es tenso.	13%	13%	75%	25%	25%	50%
La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones.	20%	18%	63%	20%	18%	63%
Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal del Banco	18%	18%	65%	18%	38%	45%
Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.	25%	58%	18%	25%	33%	43%
Las relaciones interpersonales en el area son buenas	38%	35%	28%	10%	25%	65%
Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera optima para el area	15%	50%	35%	15%	35%	50%
Se presentan preferencias hacia alguno de mis compañeros de trabajo	25%	38%	38%	25%	50%	25%
Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva.	10%	10%	80%	0%	5%	95%
En este trabajo me siento realizado profesionalmente.	38%	28%	35%	38%	28%	35%
En esta institución se estimula al que trabaja bien.	5%	63%	33%	5%	20%	75%
Las condiciones de trabajo son buenas.	13%	25%	63%	8%	8%	85%
Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.	0%	28%	73%	5%	28%	68%
Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad.	40%	35%	25%	65%	30%	5%
Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.	58%	18%	25%	45%	43%	13%
A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír.	10%	25%	65%	5%	38%	58%
En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores.	0%	25%	75%	0%	20%	80%
Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda.	45%	50%	5%	33%	38%	30%
Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización.	65%	5%	30%	85%	13%	3%
Aquí únicamente están pendientes de los errores.	50%	25%	25%	63%	38%	0%



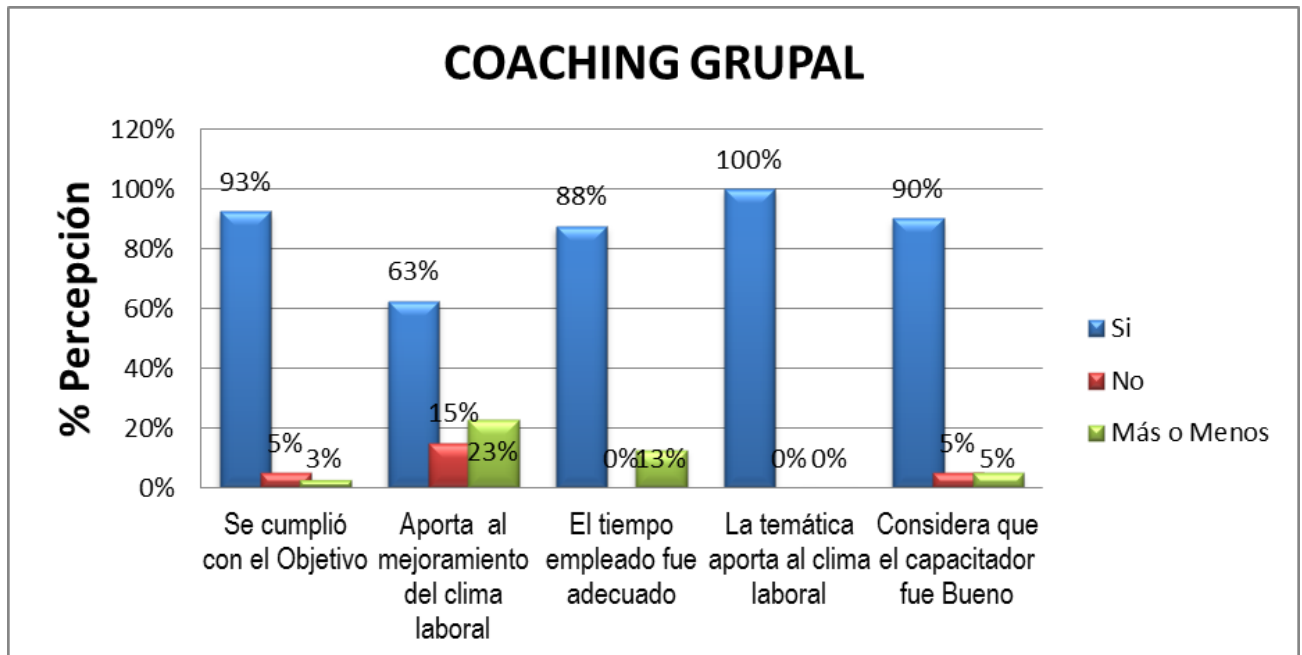
Nota: Elaboración propia con base en la información recolectada de la evaluación 360° del Banco de la República.

Gráfica 1. Coaching Individual.



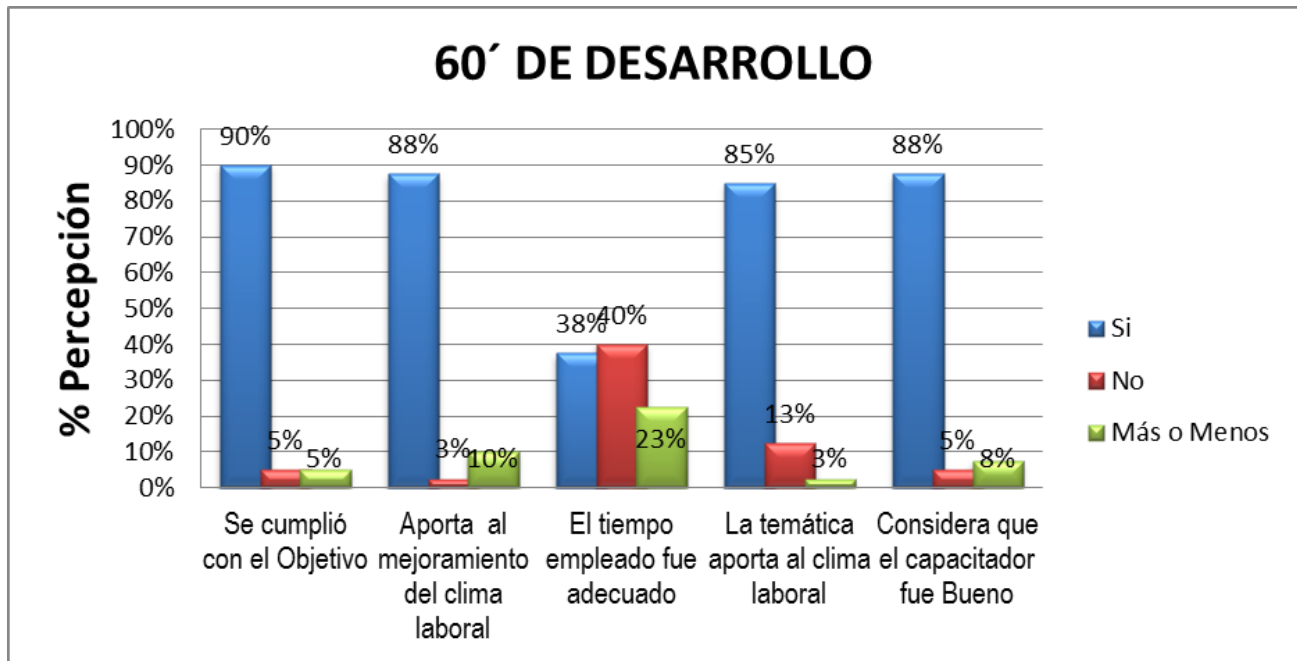
Nota: Elaboración propia con base en la información tabulada de las encuestas de seguimiento del Banco de la República

Gráfica 2. Coaching Grupal.



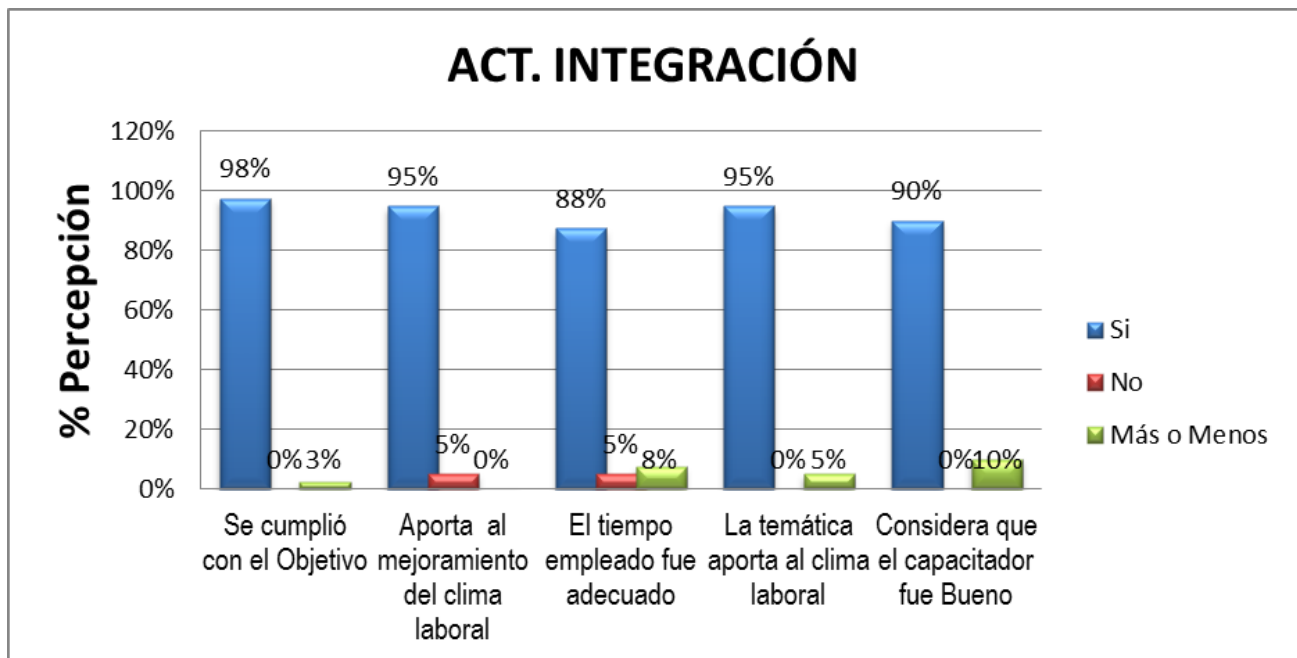
Nota: Elaboración propia con base en la información tabulada de las encuestas de seguimiento del Banco de la República

Gráfica 3. 60 Minutos de desarrollo



Nota: Elaboración propia con base en la información tabulada de las encuestas de seguimiento del Banco de la República

Gráfica 4. Actividades de Integración



Nota: Elaboración propia con base en la información tabulada de las encuestas de seguimiento del Banco de la República

Diagrama del Proyecto

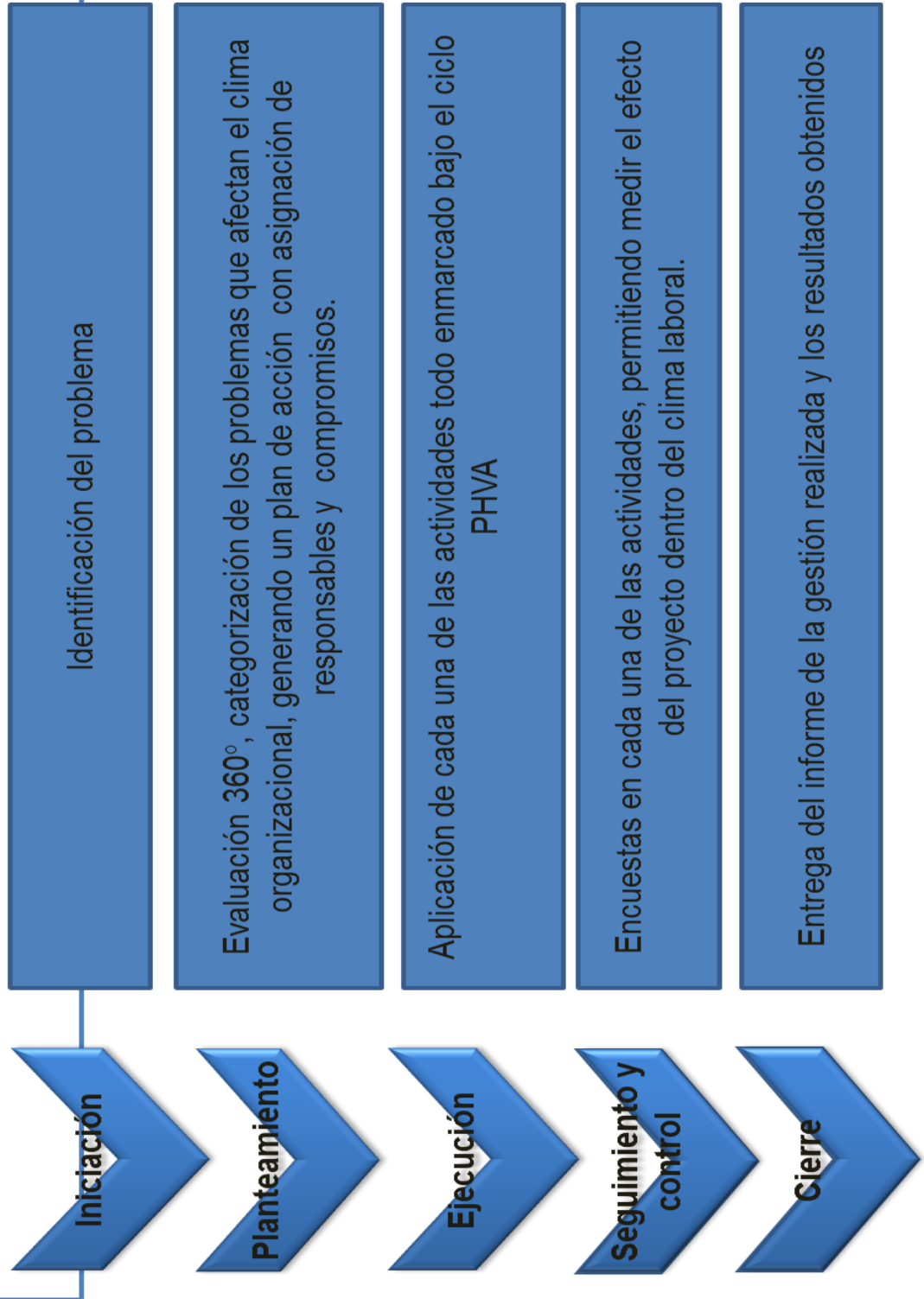


Imagen 2. Diagrama General del Proyecto. Fuente propia

7.1. Matriz de Interesados

Se identificaron en la matriz los que se involucraron activamente en el proyecto, y cuyos intereses se vieron afectados de manera positiva o negativa por la ejecución o conclusión del proyecto.

Tabla 3. Matriz de interesados

Mucho interés	Supervisores-Profesionales	Jefatura-Dirección
	Auxiliares Auditores	Auxiliares – Operadores Ayudantes de Valores
Poco Interés	Poca Influencia	Mucha Influencia

Nota: Elaboración propia con base en información del Banco de la República.

7.2. Matriz de Stakeholders

Tabla 4. Matriz de Stakeholders Supervisores- Profesionales

Matriz de Stakeholder					
Stakeholder	Supervisores - Profesionales				
Tipo	Supervisores - Profesionales				
Acciones Posibles					
Objetivo	o Niveles de Niveles de		De		Estrategias
Resultado	Interés	Influencia	De impacto positivo	De impacto negativo	
Mantener e incentivar el proyecto	Mucho Interés	Poca Influencia	Participar e incentivar la participación de sus colaboradores	No participar e incentivar la no participación de sus colaboradores	Comunicación del proyecto, e integrarlos al proyecto
Conclusiones	Satisfacer el interés que tienen por el proyecto y lograr posicionarlos en un nivel de Influencia alto				

Nota: Elaboración propia con base en la información del Banco de la República

Tabla 5. Matriz de Stakeholders Auxiliares - Auditores

Matriz de Stakeholder					
Stakeholder	Auxiliares-Auditores				
Tipo	Auxiliares-Auditores				
Objetivo o Resultado	Niveles de Interés	Niveles de Influencia	Acciones Posibles		Estrategias
			De impacto positivo	De impacto negativo	
Realizar seguimiento en incentivar a participar	Poco Interés	Poca Influencia	Participación	No participar y generar mala impresión	Comunicación Continua del proyecto, invitación al proyecto
Conclusiones	Lograr el interés de este grupo y participación				

Nota: Elaboración propia con base en la información del Banco de la República

Tabla 6. Matriz de Stakeholders Jefatura - Dirección

Matriz de Stakeholder					
Stakeholder	Jefatura - Dirección				
Tipo	Jefatura - Dirección				
Objetivo	Acciones Posibles				
Resultado	Niveles de Interés	Niveles de Influencia	Niveles de De impacto positivo	Niveles de De impacto negativo	Estrategias
Plantear y estructurar el proyecto.	Mucho Interés	Mucha Influencia	Participación, Apoyo, seguimiento	No participar	Comunicación Continua del avance del proyecto
Conclusiones	Lograr que la implementación del proyecto genere los resultados positivos proyectados				

Nota: Elaboración propia con base en la información del Banco de la República

Tabla 7. Matriz de Stakeholders Auxiliares - Operadores y Ayudantes de valores

Matriz de Stakeholder					
Stakeholder	Auxiliares - Operadores y Ayudantes de valores				
Tipo	Auxiliares - Operadores y Ayudantes de valores				
Objetivo	Acciones Posibles		De impacto		
Resultado	Niveles de Interés	Niveles de Influencia	De positivo	De negativo	Estrategias
Mejorar el clima organizacional de la sección	Poco Interés	Mucha Influencia	Participación	No participar	Comunicación Continua, participación y encuestas de satisfacción
Conclusiones	Clima organizacional apto para la sección				

Nota: Elaboración propia con base en la información del Banco de la República

7.3. Matriz de Riesgos

Se identificaron los posibles riesgos con su respectivo plan de

Tabla 8. Matriz de Riesgos del Proyecto

Plan de Riesgos del Proyecto									
No	Riesgo	Síntomas	Probabilidad	Impacto	Prioridad	NPR	Respuesta	Responsable	
1	Resistencia al Cambio	No participación	6	6	9	324	Sensibilización	Gerente del Proyecto y Coordinador	
2	Aprobación de Proyecto	Desinterés	3	9	6	162	Sustentar el proyecto	Gerente del Proyecto y Coordinador	
3	Acompañamiento y Respaldo de la Dirección y Jefatura	Desinterés	5	9	6	270	enfaticando el impacto positivo	Dirección Jefatura, Gerente del Proyecto y Coordinador	
4	Asignación de Tiempo y recursos	No divulgación adecuada del proyecto	4	9	4	144	Búsqueda de Medios alternativos (virtuales)	Dirección Jefatura, Gerente del Proyecto y Coordinador	

Nota: Elaboración propia con base en la información del Banco de la República

8. RECURSOS

Los recursos destinados para trabajar sobre el proyecto fueron:

- Humano:

Kely Johanna López Arias – Líder del Proyecto

Sección de Clasificación del Banco Central 40 personas distribuidas así:

Tabla 9. Listado de personal Sección de Clasificación

Cantidad	Cargo
1	Jefe
2	Profesionales
1	Auxiliar Administrativo
7	Supervisores
8	Operadores
17	Auxiliares
2	Ayudantes de Valores
2	Audidores

Nota: Elaboración propia con base en la información del Banco de la República.

- Físicos:

Equipos de cómputo con acceso a la intranet de la empresa

- Tiempo:

1 día a la semana para el líder del proyecto

2 veces al mes para ejecución de las actividades del proyecto con el personal

El proyecto se trabaja bajo, la siguiente estructura organizacional teniendo en cuenta que es una sección del Banco y depende de una Dirección este proyecto está avalado por el Director de la Tesorería, quien a su vez delego a la Jefatura de la sección quien tiene la función de monitorear y apoyar el proyecto, que fue a su vez presentado al departamento de Gestión Humana recibiendo apoyo con la plataforma de evaluación y asignación de capacitadores.

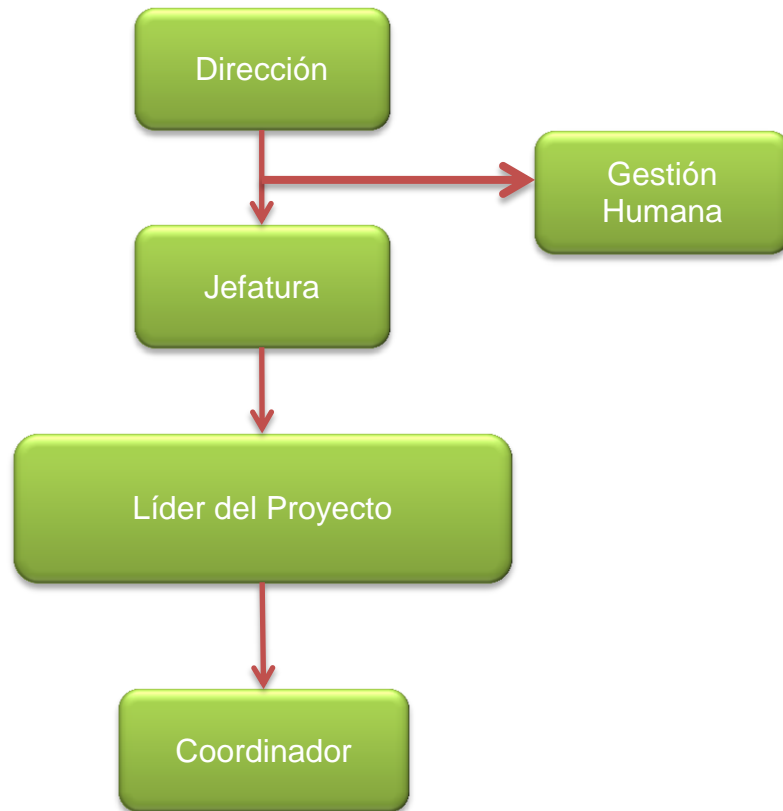


Imagen 3. Estructura Organizacional del Proyecto. Fuente propia

9. CRONOGRAMA

Las actividades se desarrollaron en el primer semestre del año 2016 distribuidas así:

Tabla 10. Cronograma de Actividades

Cronograma							
Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Planificar							
Planteamiento del problema							
Objetivos							
Justificación							
Metodología							
Hacer							
Levantamiento de información "Evaluación 360°"							
Verificar							
Metodología que se propone implementar							
Actuar							
Implementación							

Nota: Elaboración propia con en la información del Banco de la República.

10. CONCLUSIONES

Esta experiencia mostro cómo fue posible diseñar y aplicar un programa de salud ocupacional, con resultados positivos utilizando los recursos actualmente disponibles, orientándolos a mejorar el bienestar y salud mental de las personas, resaltando el compromiso asumido desde la Dirección hasta los Auxiliares para lograr llevar este proyecto acabo.

Como se refleja en la tabla N° 2 Evaluación 360° aplicación Enero y Julio 2016, se evidencia el gran impacto que dicho proyecto a toda una sección por ende los logros que se obtendrán aplicándolos a todo el banco serán mucho más significativos.

Por otra parte, la puesta en marcha de iniciativas de este tipo demuestra como una institución puede generar valor a un colaborador y hacer un correcto uso del recurso humano.

La experiencia ha mostrado también consistentemente que “la resistencia de los empleados” suele ser más común a los cambios de tipo operativo y no tanto a los cambios o iniciativas que representan un bienestar o beneficio para ellos mismos.

Se logró el objetivo a tal punto que será implementado a nivel de todo el banco, y para la próxima evaluación de 360° de cada colaborador a nivel nacional se le aplicaran las preguntas de clima planteadas en el proyecto, para iniciar el trabajo en macro.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Banco de la República. (2013). *El Banco Somos Todos 2013-2016*. En B. d. República. Bogotá. D.C, Colombia: Lito Camargo S.A.A.
- HumanSmart. (s.f.). *HumanSmat*. Obtenido de http://humansmart.com.mx/1024367_Las-7-etapas-del-proceso-de-evaluacion-de-360-grados--evaluacion-integral-del-desempeno.html
- ISORIAR. (21 de Agosto de 2014). *ib Inspiringbenefits*. Obtenido de <http://blog.inspiringbenefits.com/recursos-humanos/que-es-la-evaluacion-360o/>
- Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2014). *DECRETO 1443 de 2014*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2014). *DECRETO 1443 de 2014*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá D.C:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Ministro de la Protección Social. (17 de Julio de 2008). *RESOLUCIÓN 2646 DE 2008*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- OMS. (2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/es/>
- Phegan, B. (1998). *Desarrollo de la cultura de su empresa: Los beneficios del liderazgo/Barry Phegan*. Mexico: Panorama.