



**Programa de calidad de vida para la intervención de factores de riesgos psicosociales en
la empresa miguel caballero s.a.s**

Neyith Arias , Diana C. Vargas y Adriana I. Melo

Universidad Piloto de Colombia

ASIGNATURA: Proyecto de intervención

ESPECIALIZACION en gerencia de seguridad y salud en el trabajo

Docente: Ernesto Oviedo

Fecha: 26-02-2022

Tabla de contenido

Tabla de figuras.....	5
Índice de tablas	6
Tabla de gráficos.....	7
Tabla de ilustraciones	8
<u>1.Idea del proyecto de intervención: 9</u>	
<u>2.Descripción de área o grupo a intervenir: 10</u>	
Visión.....	11
Misión	11
Política de Calidad	11
2.1. Censo de la planta:	12
2.2 Encuesta sociodemográfica.....	13
<u>3.Diagnostico: 16</u>	
3.1 Diagnostico de salud	16
3.2 Resultados de la batería de riesgo psicosocial	21
Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma A.	21
Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma B.	22
Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral.....	23
Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial de estrés	
.....	24
3.3 Encuestas sociodemográfica.....	26
3.4 Árbol de problemas.....	30
3.5 Modelo Casas y Ramón (2002).....	31
CONDICIONES OBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA	
LABORAL:.....	31

CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA

LABORAL.....	32
--------------	----

4.Título: 33**5.Alcance: 34****6. Justificación: 35****7.Objetivos: 38**

7.1 General:.....	38
-------------------	----

7.2Específicos:.....	38
----------------------	----

8. Acciones de intervención e innovación: 39

Objetivo:	39
-----------------	----

Responsables:.....	39
--------------------	----

8.2PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA PARA LA INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA	39
---	----

MIGUEL CABALLERO SAS.....	39
---------------------------	----

PROPUESTA DE INTERVENCION.....	40
--------------------------------	----

CONDICIONES SUBJETIVAS	40
------------------------------	----

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO – COMPRA DE SILLAS ERGONOMICAS.....	40
--	----

PREPARACION DEL PUESTO DE TRABAJO	41
---	----

POSICION CORRECTA DE LA SILLA	41
-------------------------------------	----

METODOS DE TRABAJO.....	42
-------------------------	----

INTERVENCION:.....	44
--------------------	----

ADECUACION DE PUESTO DE TRABAJO - COMPRA DE SILLAS ERGONOMICAS	44
---	----

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS	44
----------------------------------	----

Pausas Mentales:.....	45
SALUD VISUAL.....	45
CAMPAÑA DE SALUD VISUAL	45
PAUSAS VISUALES.....	46
HABITOS DE VIDA SALUDABLE	47
Plan de Reconocimiento y salario emocional:	50
Plan de Capacitación a Líderes:.....	56
Aplicación de Innovación	58
<u>9. Cronograma:</u>	<u>62</u>
<u>10.Indicadores:</u>	<u>63</u>
<u>11.Presupuesto:</u>	<u>64</u>
<u>12.Análisis de viabilidad y factibilidad.</u>	<u>65</u>
<u>13.Resultados esperados:</u>	<u>66</u>
<u>14.Bibliografia</u>	<u>67</u>

Tabla de figuras

figura 1 Distribución por edad.....	13
figura 2 Sede de trabajo	14
figura 3 Medio de transporte	14
figura 4 Proceso al que pertenece	15
figura 5 Distribución sociodemográfica	16
figura 6 Estado civil	17
figura 7 Consumo de tabaco y licor.....	17
figura 8 Actividad física.....	18
figura 9 Estado nutricional	18
figura 10 Audiometría	19
figura 11 Visiometrias.....	19
figura 12 Antigüedad	26
figura 13 Tipo de vinculación.....	26
figura 14 Estado civil	27
figura 15 Distribución de genero	27
figura 16 Nivel de escolaridad.....	28
figura 17 Tipo de vivienda.....	28

Índice de tablas

Tabla 1 Diagnósticos de salud	20
Tabla 2 Riesgo psicosocial intralaboral - forma A	21
Tabla 3 Riesgo psicosocial intralaboral - forma B	22
Tabla 4 Riesgo psicosocial extra laboral	23
Tabla 5 Riesgo psicosocial estrés	24
Tabla 6 Matriz de intervención	39
Tabla 7 Campaña de vida saludable 2022	48
Tabla 8 Condiciones objetivas	50
Tabla 9 Competencias anuales	52
Tabla 10 Condiciones subjetivas	53
Tabla 11 Programación capacitación de líderes	57

Tabla de gráficos

Grafico 1 Análisis de riesgo intralaboral - forma A en porcentajes.....	22
Grafico 2 Análisis de riesgo intralaboral - forma B en porcentajes.....	23
Grafico 3 Análisis de los niveles de estrés en porcentajes	24
Grafico 4 Nivel de riesgo	25

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Censo de empleados	12
Ilustración 2 Molestias mas frecuentes en operarios de costura	41
Ilustración 3 Posturas correctas trabajo sentado	42
Ilustración 4 Manejo adecuado de cargas	43
Ilustración 5 Posición ergonómica de pie.....	43
Ilustración 6 Pausas visuales.....	47
Ilustración 7 Feria de servicios	53
Ilustración 8 Feria de vivienda	54
Ilustración 9 Otros servicios de caja	55
Ilustración 10 Fin comercio.....	56
Ilustración 11 Aplicación.....	59
Ilustración 12 Diseño de la aplicación	60
Ilustración 13 Enlaces de la aplicación	61

1.Idea del proyecto de intervención:

Surge de la necesidad que tiene la compañía de intervenir en los factores de riesgo psicosocial, debido a que se evidenciaron falencias en el clima organizacional, índices de rotación, ausentismo laboral a partir de un diagnóstico inicial aplicado en la compañía.

Mantener un clima organizacional es fundamental en una compañía debido a que las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores hace parte fundamental para el proceso productivo puesto que entre mejores condiciones laborales se tenga menor será el índice de rotación, y ausentismo.

En la empresa miguel caballero se decidió hacer el proyecto porque es una organización que cuenta con un SG-SST, que tiene razones sociales como la contratación de mano de obra de población vulnerable como los son: ex trabajadoras sexuales, madres cabeza de hogar, reinsertados que lo motivan hacer una organización que trabaja por el bienestar de sus empleados.

2.Descripción de área o grupo a intervenir:

La empresa Miguel Caballero se caracteriza por diseñar, producir, comercializar chalecos blindados, prendas blindadas, cascos blindados, placas balísticas, blindaje rígido de lanchas y helicópteros, prendas de protección que reducen los daños por caídas de los motorizados, con certificación de alta calidad, seguridad y gestión ambiental.

Esta empresa se encuentra ubicada en kilómetro 15 vía Siberia parque industrial la florida bodega 7, cota, Cundinamarca, Colombia, cuenta con una contratación de mano de obra de 228 empleados, desempeñando las siguientes funciones: Comercial, financiero, gestión Humana, logística-compras, mercadeo, producción, R&D, sistemas Integrados de Gestión, para nuestra intervención la población objeto, será el área de producción que son 128 empleados que se encuentran entre las edades de 18 hasta mayores de 56 años, su nivel de escolaridad se encuentra entre primaria y secundaria, esta población tiene características diferenciales son grupos poblacionales desplazados, reinsertados y ex trabajadoras sexuales, personas en condiciones de discapacidad con procesos de socialización y adaptación en la sociedad, lo cual genera nuevos retos para la organización en el área psicosocial en los aspectos de interacción, comunicación asertiva, inteligencia emocional, solución de conflictos trabajo en equipo.

Por las condiciones anteriormente expuestas se llega a la conclusión de construir un programa de calidad de vida en la planta en pro de los trabajadores en los ámbitos clima laboral, comunicación asertiva, inteligencia emocional, resolución de conflictos y beneficios económicos y motivación.

Visión

En el año 2023 ser líder en el mercado latinoamericano con operaciones propias en cada país, preferida por sus clientes, colaboradores, y accionistas por ser el aliado más innovador, confiable y especializado en soluciones de protección personal especializada.

Misión

Contribuir a preservar la vida de los seres humanos a través de soluciones especializadas de protección personal.

Política de Calidad

“Diseñar, Producir y Comercializar soluciones Integrales de Protección Personal, aplicando Métodos, Tecnologías y Diseños Innovadores, cumpliendo con Estándares de Calidad, Seguridad y Gestión Ambiental, comprometidos con el control de la contaminación a través del manejo adecuado de los recursos naturales, control de residuos, disminución de los consumos de agua, energía y ahorro de papel.

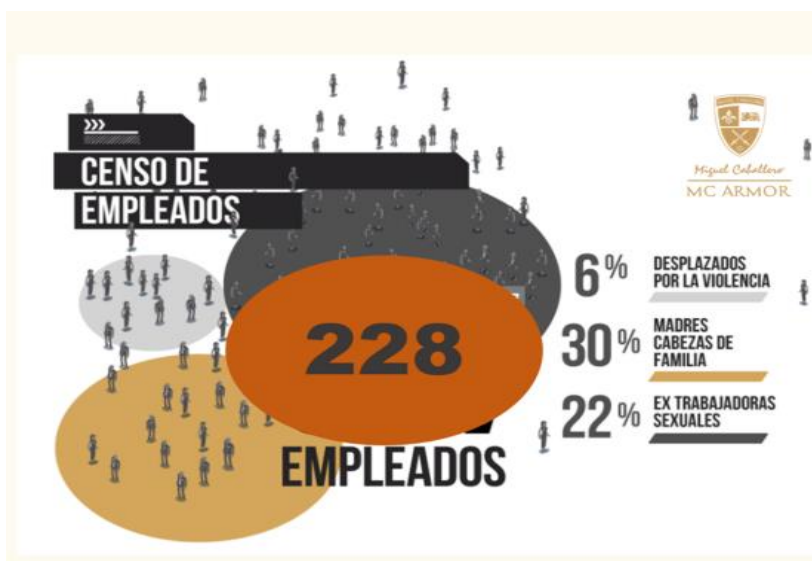
Trabajando con Clientes, Proveedores y colaboradores confiables y calificados, comprometidos con mejorar continuamente nuestros procesos, con el fin de mantener e incrementar la satisfacción de Nuestros Clientes, cumplir con las expectativas de los accionistas, así como los requisitos de otras partes interesadas, los legales, requisitos legales ambientales, reglamentarios y prevenir los riesgos que afecten la operación de la organización, aportando al logro de los objetivos en el desarrollo de la Compañía”.

2.1. Censo de la planta:

La empresa MIGUEL CABALLERO, tiene adicional a sus exigentes políticas de calidad en sus productos, un enfoque social como política de Gestión Humana, para ello sus políticas de contratación de personal incluyen personas mayores, madres cabeza de familia, desplazados por la violencia, discapacitados y ex trabajadoras sexuales que se encuentran en estratos 2 y 3, como se puede apreciar en el último censo de empleados publicado.

La contratación de los grupos poblacionales se encuentran de la siguiente forma: desplazados por la violencia en un 6%, madres cabeza de familia 30%, ex trabajadoras sexuales 22% y un 1.3% trabajadores con discapacidad auditiva en proceso de socialización.

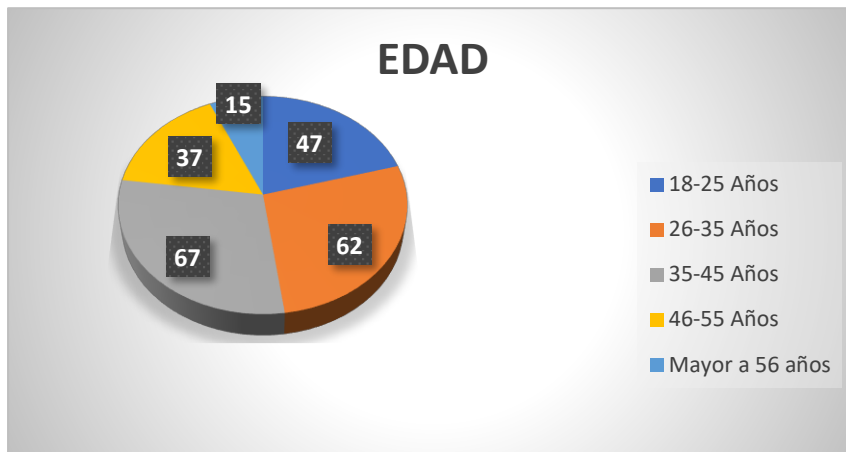
Ilustración 1 Censo de empleados



2.2 Encuesta sociodemográfica

Esta encuesta fue realizada por la organización en noviembre del 2021, consistió en una encuesta cuantitativa con preguntas cerradas.

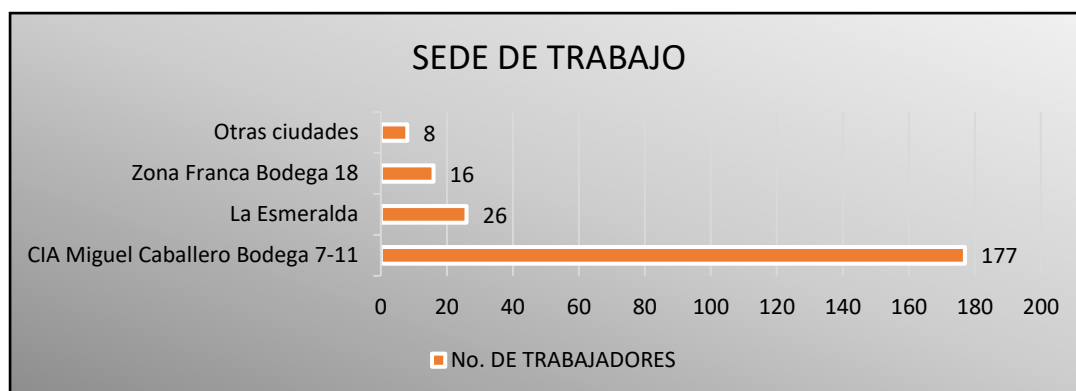
figura 1 *Distribución por edad*



Nota: Descripción los resultados por edad se muestran por rangos para permitir un análisis general de los colaboradores que son en total 228 los cuales se encuentran entre el siguiente rango de edad: 18 a 25 años 47 colaboradores, de 26 a 35 años 62 colaboradores, de 35 a 47 años 67 colaboradores, de 46 a 55 años 37 colaboradores y mayores de 56 años 15 colaboradores.

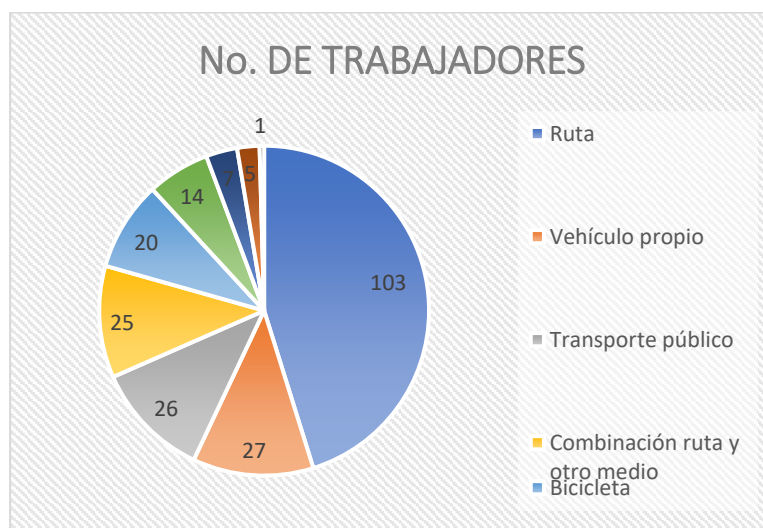
Esto nos indica que existe contrastes generacionales, lo cual lleva a diferencias en las creencias, comportamientos, comunicación y percepciones de la vida

figura 2 Sede de trabajo



Nota: Descripción la sede de trabajo se encuentra ubicado en la zona franca de Cota en diferentes bodegas en la misma zona franca, los colaboradores se encuentran ubicados de la siguiente forma: en la bodega principal CIA Miguel Caballero Bodega 7-11, 177 colaboradores, en la bodega esmeralda 26 colaboradores, en la bodega 18, 16 colaboradores y en otras ciudades 8 colaboradores, para nuestro interés es la población ubicada en la zona franca de cota.

figura 3 Medio de transporte

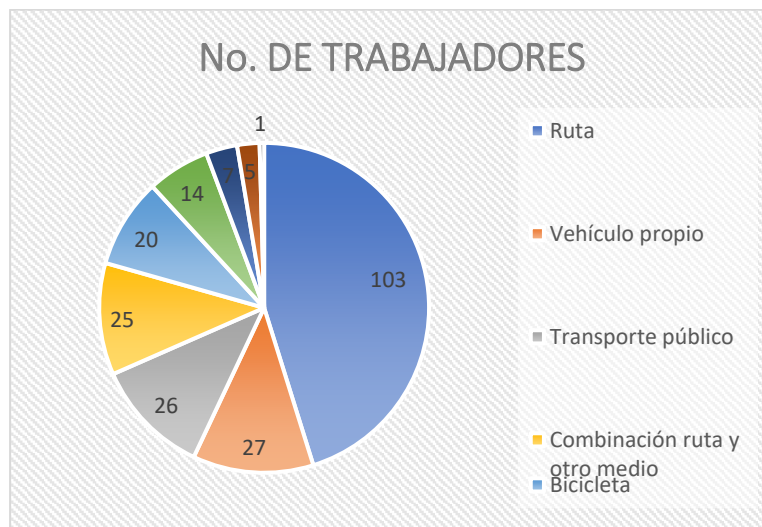


Nota: Descripción el medio de transporte es variado debido a la ubicación de la zona franca en donde se encuentran las áreas de trabajo: en ruta viajan 103 colaboradores, en vehículo propio 27, en transporte público 26, combinación de ruta con otro medio 25, en

bicicleta 20, en moto 14, en combinación de transporte público y otro 7, combinación de vehículos propios 5 y en patineta eléctrica 1.

La combinación de transporte con la variable de las distancias recorridas para llegar a las áreas de trabajo hace que los colaboradores pasen varias horas viajando, generando agotamiento y cansancio físico.

figura 4 *Proceso al que pertenece*



Nota: Descripción la distribución de cargos se encuentra de la siguiente forma: zona comercial 42 colaboradores, en financiero 7 colaboradores, en gestión humana 5, en logística y compras 14, en mercadeo 6, en producción 158, en R&D 2, en sistemas integrados de gestión 3, para un total general de colaboradores en la planta de 228.

De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta sociodemográfica se concluye que la población a intervenir es el área de producción ya que es la población más vulnerable y con las condiciones laborales menos satisfactorias puesto que el desplazamiento hacia su lugar de residencia es lejano, las jornadas de trabajo son extensas y generan en el trabajador cansancio físico, mental.

3.Diagnostico:

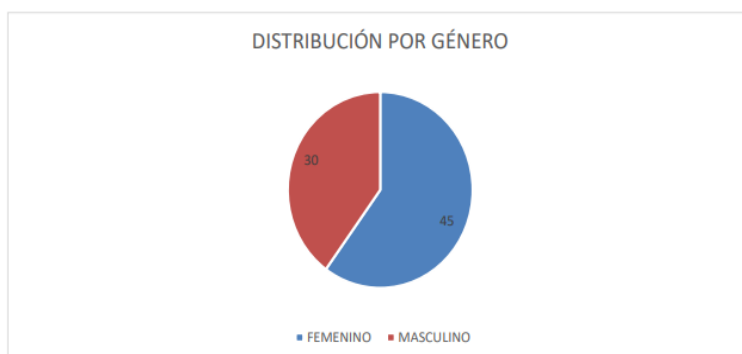
Debido a las condiciones de su labor y a las características de su entorno laboral y familiar, los trabajadores del área de producción de la empresa Miguel Caballero se encuentran expuestos a riesgos psicosociales, los cuales han sido identificados a través de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en el año 2019, la encuesta sociodemográfica aplicada en el año 2021, el diagnóstico de condiciones de salud derivado de los exámenes médicos periódicos realizados en el año 2021.

3.1Diagnostico de salud

En la empresa Miguel Caballero en el año 2021, se realizó el diagnóstico de condiciones de salud con los exámenes médicos periódicos con una población evaluada de 75 trabajadores, dentro sus aspectos mas relevantes se encuentran:

figura 5 Distribución sociodemográfica

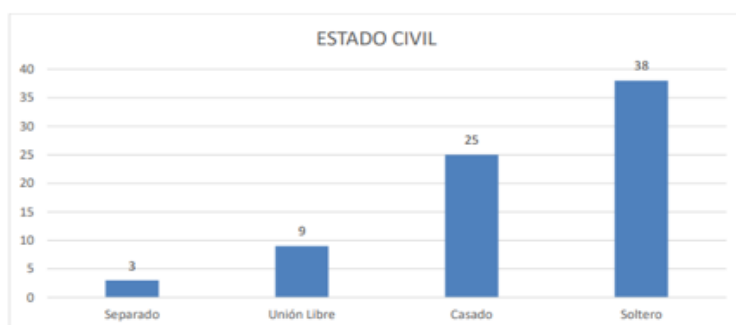
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	NÚMERO TRABAJADORES	PORCENTAJE
FEMENINO	45	60
MASCULINO	30	40
Total general	75	100



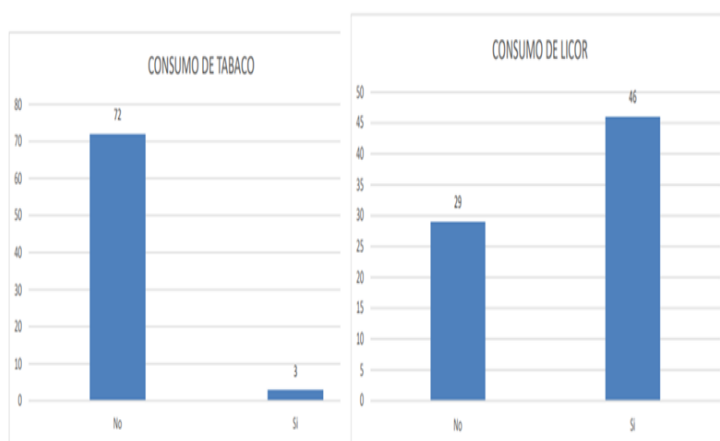
Nota: Descripción de la población evaluada el porcentaje de 60% corresponde al genero femenino con 45 mujeres y el 40% corresponde al genere masculino con 30 hombre, dando como resultado que la población objeto en su mayoría son mujeres.

figura 6 Estado civil

ESTADO CIVIL	NÚMERO TRABAJADORES	PORCENTAJE
Separado	3	4,0
Unión Libre	9	12,0
Casado	25	33,3
Soltero	38	50,7
Total general	75	100,0



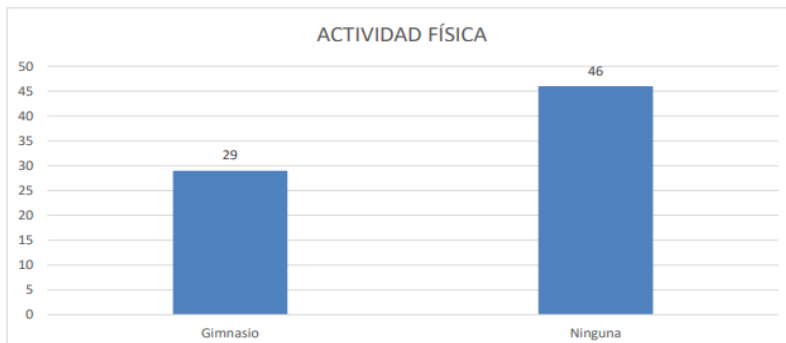
Nota: Descripción la distribución por estado civil se encuentra un 50.7% solteros que corresponde a 38 trabajadores, casados 33,3 % que son 25 trabajadores, en unión libre el 12,0 % que son 9 trabajadores y el 4 .0% son 3 trabajadores.

figura 7 Consumo de tabaco y licor

Nota: Descripción el 96% de los trabajadores, refirió no fumar que son 72 trabajadores y el 0.1% que son 3 trabajadores refirió fumar.

figura 8 Actividad física

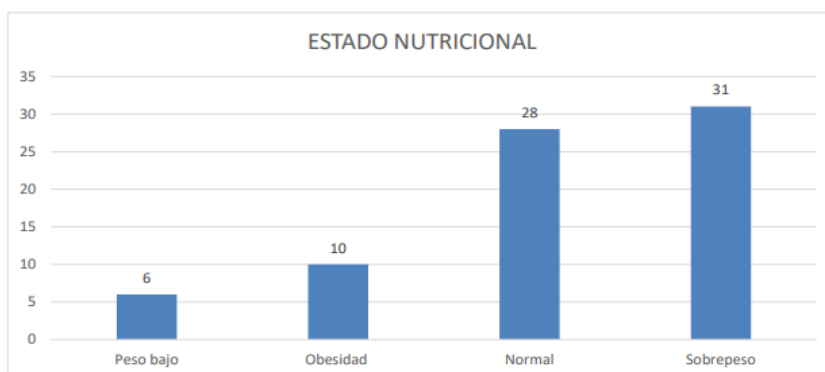
ACTIVIDAD FÍSICA	NÚMERO TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	29	38,7
Ninguna	46	61,3
Total general	75	100,0



Nota: Descripción la población objeto evaluada el 61.3% de los trabajadores refirió ser sedentario que son 46 trabajadores, el 38,7 que son 29 trabajadores refirió realizar alguna actividad física.

figura 9 Estado nutricional**ESTADO NUTRICIONAL**

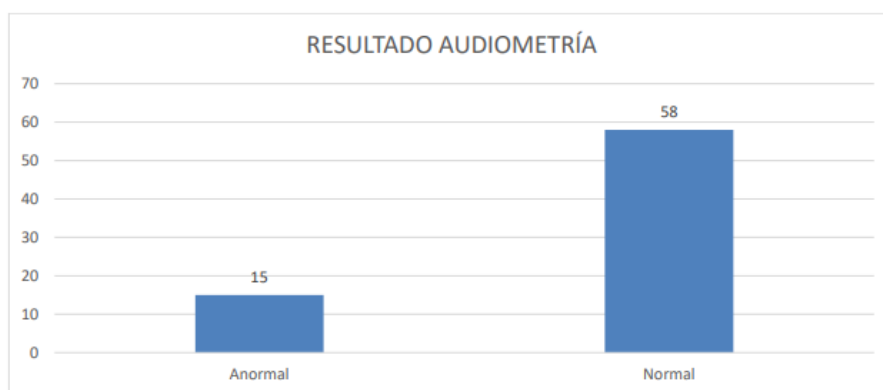
ESTADO NUTRICIONAL	NÚMERO TRABAJADORES	PORCENTAJE
Peso bajo	6	8
Obesidad	10	13
Normal	28	37
Sobrepeso	31	41
Total general	75	100



Nota: Descripción el resultado es sobrepeso en un 41% que son 31 trabajadores, un 37% peso normal que son 28 trabajadores , un 13% obesidad que son 10 trabajadores y por ultimo un 8% peso bajo que son 6 trabajadores.

figura 10 *Audiometría***AUDIOMETRÍAS**

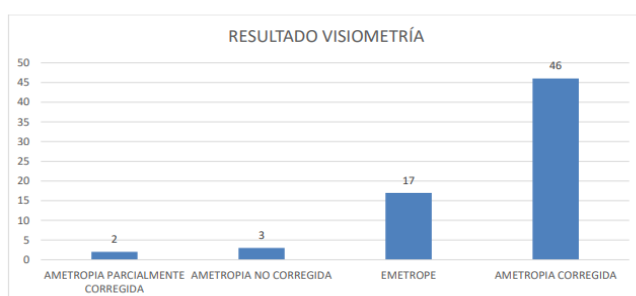
RESULTADO AUDIMETRÍA	NÚMERO TRABAJADORES	PORCENTAJE
Anormal	15	20,5
Normal	58	79,5
Total general	73	100,0



Nota: Descripción el 79.5% de la población objeto tiene una visión normal que son 58 trabajadores, el 20,5% que son 15 trabajadores presentan alteración en la visión.

figura 11 *Visiometrias***VISIOMETRIAS**

RESULTADO VISIOMETRÍA	NÚMERO TRABAJADORES	PORCENTAJE
AMETROPIA PARCIALMENTE CORREGIDA	2	2,9
AMETROPIA NO CORREGIDA	3	4,4
EMETROPE	17	25,0
AMETROPIA CORREGIDA	46	67,6
Total general	68	100,0



Nota: Descripción el 67,6 % que son 46 trabajadores presentan ametropía corregida, el 25.0% que son 17 trabajadores presentan emétrope, un 4,4% que son 3 trabajadores presentan ametropía no corregida y un 2,9% que son 2 trabajadores tienen ametropía parcialmente corregida.

Después de concluir con los exámenes anteriormente mencionados en la empresa Miguel Caballero estos fueron los diagnósticos encontrados.

Tabla 1 *Diagnósticos de salud*

DIAGNÓSTICO	NÚMERO TRABAJADORES	PORCENTAJ E
ALTERACIÓN VISUAL	45	42
ALTERACIÓN NUTRICIONAL	34	32
INFECCIÓN DEBIDA A CORONAVIRUS	1	1
ALTERACIÓN AUDITIVA	6	6
Hernia Umbilical Sin Obstruccion Ni Gangrena	2	2
Lumbago No Especificado	1	1
Lesiones Del Hombro, No Especificada	1	1
Epicondilitis Lateral	1	1
Endometriosis, No Especificada	1	1
Secuelas De Traumatismo No Especificado De Miembro Superior	1	1
Hipotiroidismo, No Especificado	2	2
Hipertension Esencial (primaria)	1	1
Psoriasis, No Especificada	1	1
Dolor En Articulacion	1	1
Sindrome De Manguito Rotatorio	1	1
Diabetes Mellitus No Especificada, En El Embarazo	1	1
Sindrome Del Tunel Carpiano	2	2
Hernia Inguinal Unilateral O No Especificada, Sin Obstruccion Ni Gangrena	1	1
Dermatitis, No Especificada	1	1
Artritis, No Especificada	1	1
Embarazo Confirmado	1	1
TOTAL	106	100

En donde se concluyo que Los riesgos prioritarios a controlar y monitorear mediante los PVE específicos son:

- Riesgo visual, cardiovascular, ergonómico y auditivo, según los diagnósticos y según la caracterización de la población trabajadora.
- Se realizaron en total 75 exámenes médicos ocupacionales , 52 exámenes periódicos y 23 exámenes de ingreso.
- La mayoría de la población es de genero femenino.
- El promedio de edad dentro de la población trabajadora es de 40 años.

- La mayoría de los trabajadores son solteros 50%.
- El 61% de los trabajadores refiere el consumo de licor.
- Se reportó 1 caso de accidente laboral.

3.2 Resultados de la batería de riesgo psicosocial

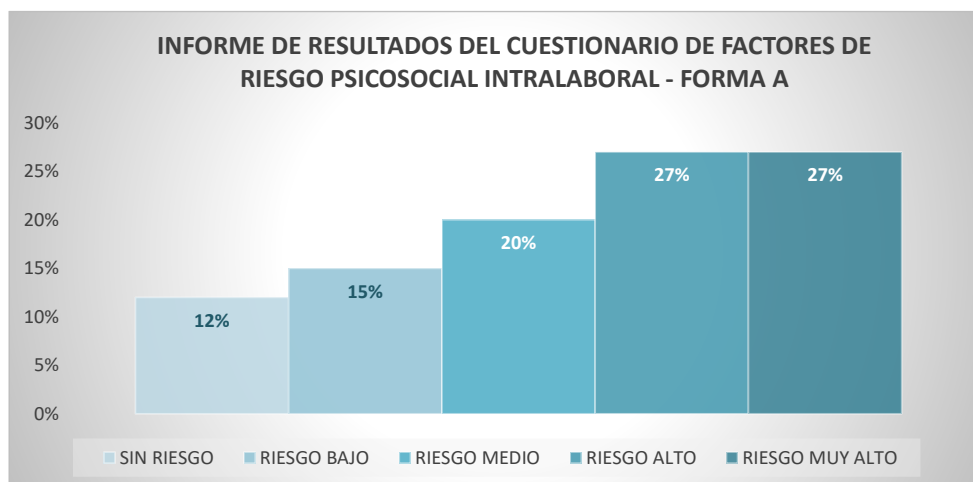
Para la identificación de los factores psicosociales se utiliza el instrumento ‘Batería de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial’ del Ministerio de Trabajo, de 2010, donde se evaluaron cada uno de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extra laborales, perfil sociodemográfico, y niveles de estrés en el año 2019 realizada en la empresa Miguel Caballero.

Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma A

Tabla 2 Riesgo psicosocial intralaboral - forma A

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A					
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	52 9 (17.3%)	52 7 (13.5%)	52 17 (32.7%)	52 15 (28.8%)	52 4 (7.7%)
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	52 9 (17.3%)	52 10 (19.2%)	52 16 (30.8%)	52 13 (25.0%)	52 4 (7.7%)
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	52 11 (21.2%)	52 13 (25.0%)	52 4 (7.7%)	52 12 (23.1%)	52 12 (23.1%)
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	52 12 (23.1%)	52 11 (21.2%)	52 12 (23.1%)	52 9 (17.3%)	52 8 (15.4%)
RELACIÓN DE LOS COLABORADORES	52 38 (73.1%)	52 5 (9.6%)	52 2 (3.8%)	52 3 (5.8%)	52 4 (7.7%)

Nota: Descripción de acuerdo a los resultados arrojados por la batería se determina que la dimensión de control sobre el trabajo para la Forma A, nos muestra un riesgo alto, con un porcentaje de 65.3% de los cuales el 38.4% se encuentran en riesgo alto y muy alto, siendo los principales factores determinantes de este resultado son claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio debido La dimensión está relacionada con el desarrollo de las funciones del trabajador en relación con las exigencias del cargo.

Grafico 1 Análisis de riesgo intralaboral - forma A en porcentajes

Nota: Descripción de acuerdo a los resultados de batería de riesgo psicosocial de forma A (intralaboral) se concluye que el resultado fue muy alto con el 27% donde las principales dimensiones que puntuaron alto siendo los principales factores las características del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, de riesgo lo cual nos deja ver que la percepción de comunicación y relacionamiento con líderes y compañeros requiere reforzarse.

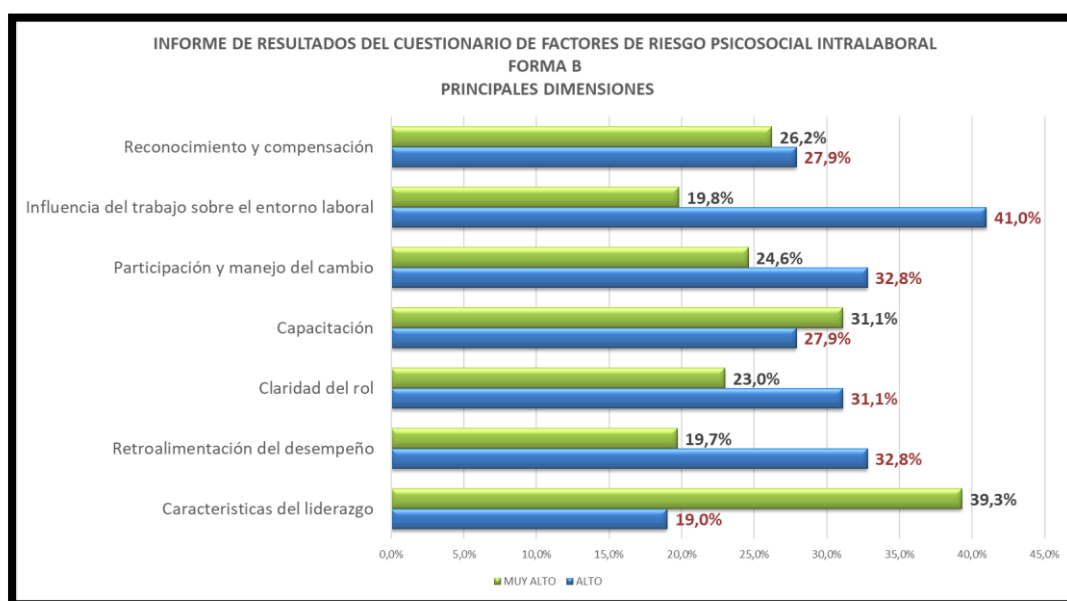
Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma B

Tabla 3 Riesgo psicosocial intralaboral - forma B

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B					
	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	61 7 (11.5%)	61 7 (11.5%)	61 14 (23.0%)	61 18 (29.5%)	61 15 (24.6%)
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	61 7 (11.5%)	61 9 (14.8%)	61 9 (14.8%)	61 12 (19.7%)	61 24 (39.3%)
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	61 7 (11.5%)	61 14 (23.0%)	61 19 (31.1%)	61 8 (13.1%)	61 13 (21.3%)
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	61 8 (13.1%)	61 9 (14.8%)	61 12 (19.7%)	61 20 (32.8%)	61 12 (19.7%)

Nota: Descripción en esta dimensión los factores predominantes son características de liderazgo con un 59% de la población en riesgo alto muy alto y la retroalimentación del desempeño con el 52.5% en riesgo alto y muy alto.

Grafico 2 *Análisis de riesgo intralaboral - forma B en porcentajes*



Nota: Descripción riesgo alto, ya que en general el 57.4% de los encuestados puntuaron entre alto y muy alto, en las dimensión de reconocimiento y recompensa, influencia en el trabajo sobre el entorno laboral, participación y manejo de cambio, capacitación, claridad del rol, retroalimentación del desempeño y características de liderazgo.

Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral.

Tabla 4 *Riesgo psicosocial extra laboral*

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL					
EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	113 15 (13.3%)	113 11 (9.7%)	113 15 (13.3%)	113 32 (28.3%)	113 40 (35.4%)
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	113 14 (12.4%)	113 27 (23.9%)	113 14 (12.4%)	113 28 (24.8%)	113 30 (26.5%)
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	113 17 (15.0%)	113 32 (28.3%)	113 21 (18.6%)	113 22 (19.5%)	113 21 (18.6%)
RELACIONES FAMILIARES	113 78 (69.0%)	113 22 (19.5%)	113 6 (5.3%)	113 4 (3.5%)	113 3 (2.7%)
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	113 31 (27.4%)	113 12 (10.6%)	113 26 (23.0%)	113 22 (19.5%)	113 22 (19.5%)
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA - TRABAJO - VIVIENDA	113 11 (9.7%)	113 13 (11.5%)	113 22 (19.5%)	113 27 (23.9%)	113 40 (35.4%)
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	113 22 (19.5%)	113 23 (20.4%)	113 19 (16.8%)	113 22 (19.5%)	113 27 (23.9%)
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	113 18 (15.9%)	113 17 (15.0%)	113 15 (13.3%)	113 31 (27.4%)	113 32 (28.3%)

Nota: Descripción el desplazamiento vivienda-trabajo y viceversa presenta riesgo para el 78.8% de la población de los cuales el 59.3% se encuentra en riesgo alto y muy alto.

El factor características de la vivienda y de su entorno presenta un riesgo alto con un 69% de la población de la cual el 55.7% se encuentran en riesgo alto y muy alto debido al desplazamiento que deben realizar de trabajo a casa y el factor de comunicación y relaciones interpersonales presenta riesgo para el 60.2% de la población de la cual el 43.4% presenta riesgo alto y muy alto, quiere decir a la población trabajadora debe reforzar la comunicación asertiva en todos los aspectos.

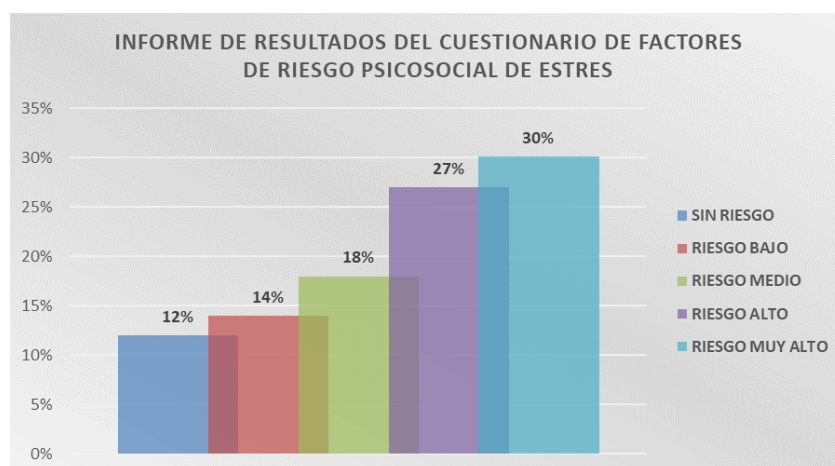
Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial de estrés.

Tabla 5 Riesgo psicosocial estrés

ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	113 13 (11.5%)	113 16 (14.2%)	113 20 (17.7%)	113 31 (27.4%)	113 32 (28.3%)
TOTAL NIVEL DE RIESGO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	113 14.00 (12.4%)	113 14.67 (13.0%)	113 19.00 (16.8%)	113 31.00 (27.4%)	113 34.00 (30.1%)

Nota: Descripción el 30% de la población ha manifestado presentar síntomas asociados al estrés laboral. Este resultado indica que estos colaboradores están manifestando síntomas fisiológicos y/o emocionales propios las patologías que se derivan del estrés y puede desencadenar complicaciones de salud

Grafico 3 Análisis de los niveles de estrés en porcentajes



Nota: Descripción el resultado del cuestionario de factores de riesgo psicosocial para Estrés nos muestra riesgo alto para el 73.4%, al encontrar el 17.7% de la población en riesgo medio, el 27.4% en riesgo medio, 27.4% en riesgo alto y el 28.3% en riesgo muy alto

Grafico 4 Nivel de riesgo

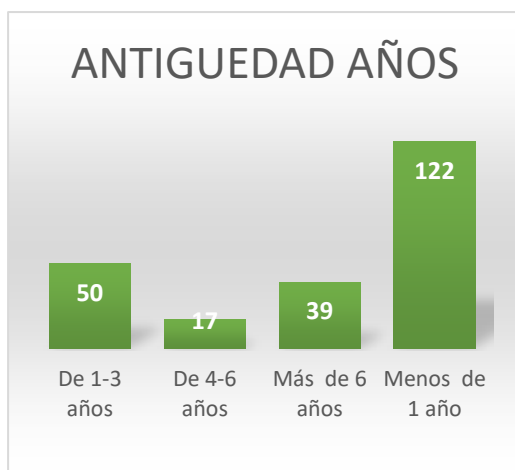


Nota: Descripción Según los datos analizados, la empresa se preocupa por la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores , a pesar de tener condiciones propias de su tarea que le impiden generar cambios; pero al ejecutar adecuadamente las estrategias de intervención propuestas facilitará mejorar la percepción de los trabajadores al encontrarse con una realidad que pretende mejorar o por lo menos no afectar sus condiciones de salud y calidad de vida.

3.3 Encuestas sociodemográfica

La presente encuesta fue realizada por la organización Miguel Caballero en el mes de noviembre del 2021.

figura 12 Antigüedad



Nota: Descripción de los trabajadores encuestados, se encuentran vinculados a la empresa de un 1 año a 3 años 50 colaboradores, de 4 a 6 años son 17 colaboradores, mas de 6 años 39 colaboradores y menos de 1 año 122.

Con estos resultados se observa que no hay una estabilidad en empresa en cuanto a la contratación, ya que se ve reflejado la rotación de personal continuo, llevando a falta de pertenencia de los colaboradores hacia la organización y desmotivación en la labores realizadas por parte de los colaboradores.

figura 13 Tipo de vinculación



Nota: Descripción el tipo de vinculación con la organización es temporal con 156 de colaboradores y directo con la organización son 72 colaboradores.

El tipo de contratación genera una inestabilidad laboral como rotación de personal de ingreso y egreso en la planta.

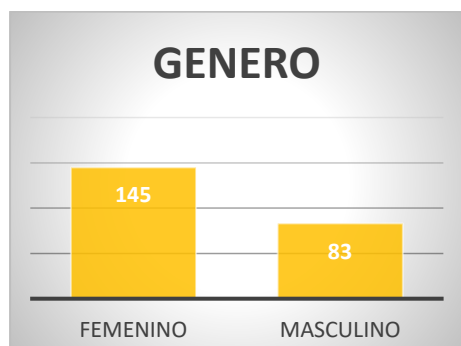
figura 14 Estado civil



Nota: Descripción son 116 colaboradores solteros, en unión libre 57 persona, casados 36 personas, divorciados 16 persona y viudas 3 personas para un total de colaboradores de 228.

El estado civil de los colaboradores influye en sus actividades extra laborales como de descanso y compartir en familia.

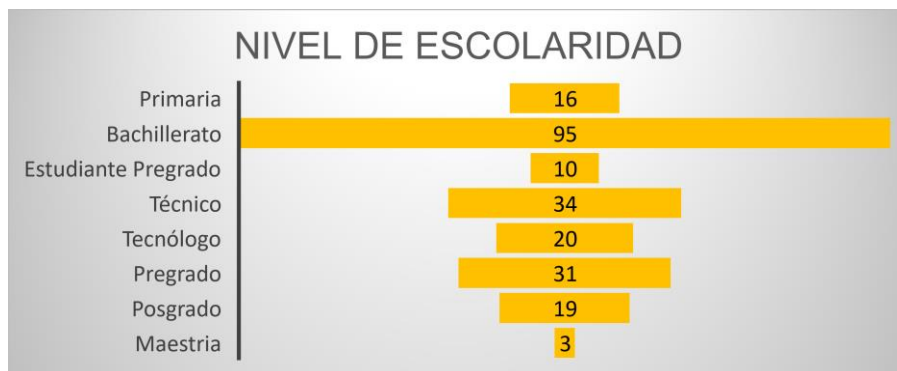
figura 15 Distribución de genero



Nota: Descripción según la población encuestada se observa que son 145 mujeres y 83 hombres para un total de 228 colaboradores.

Se observa que predomina el genero femenino en las contrataciones, lo cual genera una dinámica laboral diferente, en la solución de conflictos, trabajo en equipo y socialización.

figura 16 Nivel de escolaridad



Nota: Descripción de la población analizada, 16 personas tienen primaria, 95 personas el bachillerato, 10 personas son estudiantes de pregrado, 34 son técnicos, 20 son tecnólogos, 31 tiene un pregrado, 19 un posgrado y 3 una maestría.

Lo anterior nos muestra una diferencia de escolaridad muy variada entre los colaboradores, lo cual genera diferencias en la solución de conflictos, trabajo en equipo y comunicación.

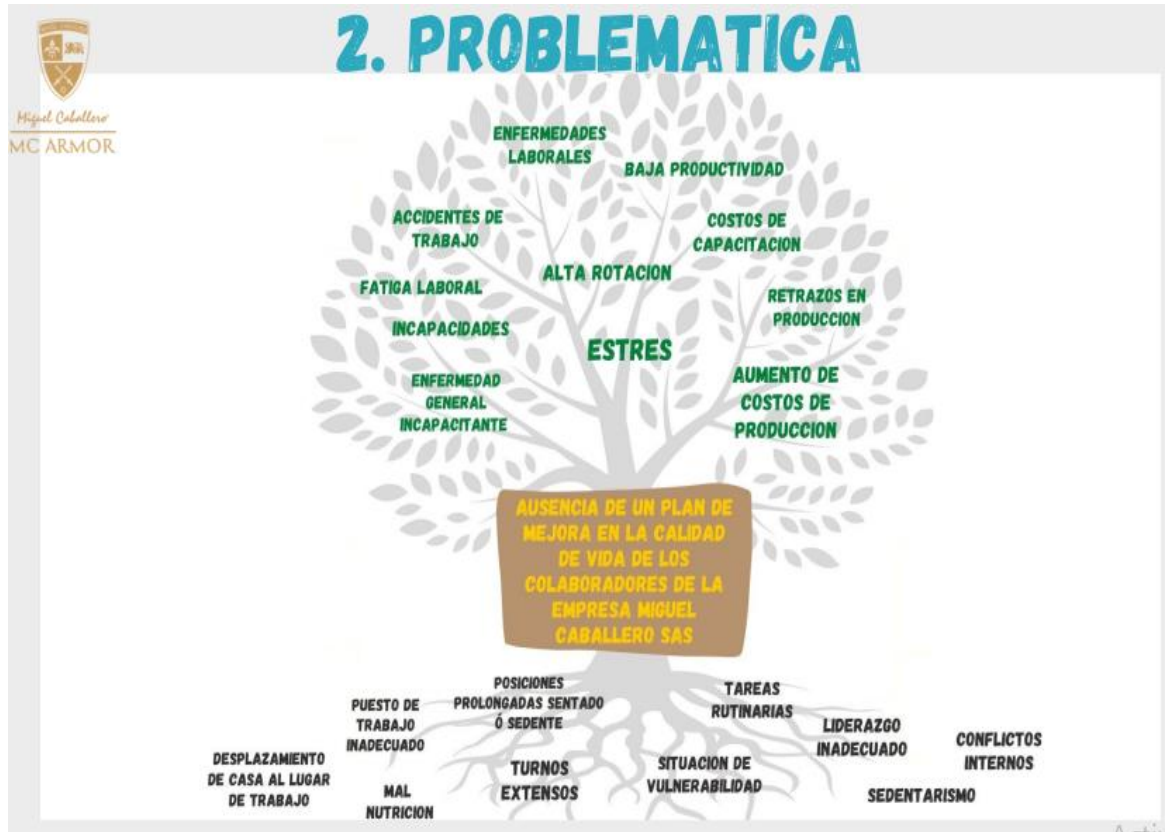
figura 17 Tipo de vivienda



Nota: Descripción se observa que una gran parte de la población encuestada vive en arriendo que son 114 personas , 59 personas en vivienda familiar, 53 personas en vivienda propia en otras opciones 2 personas, se concluye que el porcentaje mas alto viven en arriendo o vivienda familiares.

De la anterior encuesta socio demográfica realizada a la empresa MIGUEL CABALLERO, observando los datos arrojados para los colaboradores del área de producción se llego a la conclusión de realizar un programa de calidad de vida en el trabajo es una herramienta que construirá bienestar en los empleados en su entorno laboral, motivación dentro de la organización, canales de comunicación abiertos, solución de conflictos, trabajo en equipo, pausas activas y de descanso.

3.4 Árbol de problemas



Partiendo de las condiciones de los trabajadores y la identificación de la problemática se logra determinar que no existe un programa de calidad de vida que permita mejorar las condiciones laborales, el bienestar y el entorno en el que ellos se encuentran asociado a esto identificamos unas causas que generan en los trabajadores una insatisfacción laboral que nos lleva a identificar una alta rotación, costos y atrasos, estrés, cansancio físico y emocional y dentro de los afectos asociados a toda esta deficiencia de clima laboral encontramos efectos secundarios como ausencia, bajo desempeño, incapacidades y accidentes de trabajo.

3.5 Modelo Casas y Ramón (2002)

para este proyecto de intervención e innovación se ejecutara con el modelo de Casas y Ramón (2002) de calidad de vida, ya que este aporta una visión reciente de la calidad de vida en las organización y es aplicable para nuestra intervención, puesto que este modelo se caracteriza por dos (2) grandes dimensiones: una relacionada con el entorno en que se realiza el trabajo y otra con la experiencia subjetiva de los trabajadores. Dichos autores argumentan que la calidad de vida laboral es multidimensional y esta relacionada con los aspectos más relevantes para la satisfacción, motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores.

CONDICIONES OBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Medioambiente físico

- Condiciones de confort y funcionalidad
- Seguridad (higiene, manejo de productos tóxicos ó peligrosos, contagiosos.

Medioambiente tecnológico

- Adecuación equipos e instrumentos
- Mantenimiento y suministros

Medioambiente contractual

- Salarios (objetivos y subjetivos)
- Estabilidad laboral
- Cobertura Jurídica

Medioambiente productivo

- Recursos
- Horarios

Medioambiente profesional

- Promoción y carrera profesional
- Formación e investigación

CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Esfera privada y mundo laboral
- Interacción afectiva entre lo privado y lo laboral
- Individuo y actividad profesional
- Satisfacción con el propio trabajo (Autonomía, implicación, reputación del puesto)
- Relación con pacientes
- Individuo y grupo laboral
- Plano humano: relaciones de compañerismo y amistad
- Plano técnico: cohesión y apoyo/soporte mutuo
- Plano organizativo: comunicación horizontal
- Plano jerárquico micro: liderazgo, comunicación ascen/descen, organización del trabajo, control, incentivos.
- Individuo, grupo laboral e institución
- Apoyo y colaboración entre unidades
- Institución y función directiva
- Percepción de estar dirigidos
- Canales de participación en decisiones.

4.Titulo:

Diseño de un programa de calidad de vida para la intervención de factores de riesgos psicosociales en la empresa Miguel Caballero s.a.s

5.Alcance:

El presente plan de intervención es de aplicación para todo el personal del área operativa de la empresa MIGUEL CABALLERO SAS. El propósito es presentar una propuesta que permita generar una mejora de los indicadores y la disminución de los niveles de estrés y del riesgo psicosocial en general, a través de planes de bienestar, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, que propendan por una mejora en los niveles de percepción de Calidad de Vida de la Organización en general.

La propuesta se presenta de acuerdo con los planes de acción identificados en la matriz de intervención, como resultados de la aplicación de Batería del Riesgo Psicosocial, diagnóstico de condiciones de salud, encuesta sociodemográfica e índices de ausentismo y rotación encontrados en la empresa Miguel Caballero SAS.

6. Justificación:

El presente proyecto de intervención e innovación en la empresa Miguel Caballero, busca mediante el diseño de un programa de calidad de vida intervenir los factores riesgo psicosocial que se presentan en la organización con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, Al contar con una población en condiciones de vulnerabilidad los factores de riesgo Psicosocial se convierten en un riesgo para la productividad y para la salud mental de los colaboradores. Teniendo como base la información de la batería de riesgo psicosocial y la encuesta sociodemográfica se quiere presentar un programa que permita dentro del equipo de la organización mejorar tanto los resultados de todos los factores de riesgo psicosocial como los principales índices relacionados con los niveles de estrés, como rotación y accidentalidad.

Este programa de calidad de vida se plantea a partir de la Teoría de Casas y Ramón (2002) que relaciona las condiciones encontradas en este modelo con las dimensiones en riesgo dentro de la batería de riesgo psicosocial y los factores de mayor problemática en salud encontrados en el diagnóstico de condiciones, con base a esto hemos definido una matriz de intervención que nos permite visualizar de manera detallada todos los factores relacionados que surgen de las iniciativas que finalmente se establecen en el Programa de Calidad de Vida para la empresa Miguel Caballero SAS. Desde el área de seguridad y salud en el trabajo mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores nos permite generar ambientes de trabajo sanos y satisfactorios, velar para que las condiciones laborales sean óptimas nos genera áreas más productivas y personal más eficiente dentro de la organización minimizando la deserción laboral.

Ya que contar con lugares de trabajo saludables, acordes y aptos, que garanticen las condiciones adecuadas y el desarrollo de las personas que trabajan en las organizaciones no es fácil de lograr; sin embargo, el poder prever, mejorar, minimizar y establecer procesos

saludables en las personas y en las organizaciones permiten que los ambientes laborales sean satisfactorios y aumente la productividad y disminuyan los accidentes laborales, ausentismo, y enfermedades que puedan alterar la salud y bienestar de los colaboradores, los factores de riesgo psicosocial identificados, deben prevenir, mitigar, controlar e intervenir, como saludables y beneficiosos para la realización de sus tareas y los que están aportando para su desarrollo personal y profesional.

El bienestar laboral es parte fundamental en una organización pues a mayor estabilidad y calidad de vida laboral se adquiere un sentido de pertenencia en el trabajador que garantizará un mejor resultado en el desarrollo de sus actividades y en la estabilidad no solo laboral sino emocional pues mantener colaboradores con remuneración emocional es vital para el mejoramiento y productividad de las compañías.

Las personas que se benefician con este proyecto es la población más vulnerable en el área de producción, puesto que sus condiciones no son las mas viables a la hora de ejercer sus actividades, ya sea por temas de desplazamiento o tiempo de ocio.

¿Uso de las herramientas seleccionadas?

Batería de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales, conformada por los siguientes cuestionarios:

- Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral: o Forma A: Aplicable a trabajadores con personas a cargo y profesionales.

Forma B: Aplicable a trabajadores administrativos y auxiliares.

- Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral
- Evaluación De Estrés Versión 3 2. Instrumento de tamizaje “Síntomas asociados a la alteración de la salud mental de los trabajadores de la empresa Miguel Caballero”.

¿Relación con el proyecto con SSST?

La intervención que se realiza a través del programa de calidad de vida es un componente vital e importante para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Miguel caballero mantener un estado emocional activo y satisfactorio en la población trabajadora disminuye los índices de estrés y enfermedades que puedan poner en riesgo la condiciones de seguridad y salud mental de las personas, hacer intervención y trabajar en mantener ambientes cálidos de trabajo permitirá desde el área de seguridad y salud en el trabajo una mejor gestión de las diferentes dimensiones que puntuaron alto en el análisis de la batería de riesgo psicosocial, este proyecto nos permitirá tener una visión más amplia de los diferentes riesgos que se pueden presentar en la organizaciones y como estos influyen en el estado emocional y motivacional de las personas es por ello que trabajar en los factores de riesgo psicosocial desde el área de SST es primordial ya que nos permite hacer gestión y mejorar no solo la calidad de vida de las personas sino crear estrategias que permitan fomentar prácticas saludables físicas, y emocionales.

7.Objetivos:

7.1 General:

Diseñar un Programa de Calidad de Vida para la intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa Miguel Caballero SAS.

7.2Específicos:

1. Diseñar un Programa de Calidad de Vida para la intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa Miguel Caballero SAS
2. Diseñar un Programa de Calidad de Vida para la intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa Miguel Caballero SAS
3. Diseñar un Programa de Calidad de Vida para la intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa Miguel Caballero SAS
4. Diseñar un Programa de Calidad de Vida para la intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa Miguel Caballero SAS

8. Acciones de intervención e innovación:

8.1. Esta matriz resume los hallazgos en cada una de las condiciones encontradas dentro la Organización, las cuales se interrelacionan de manera transversal con las dimensiones presentadas en el Modelo de Calidad de Vida en el Trabajo de Casas y Ramón (2002), la primera en el entorno (medio ambiente) en que se realiza el trabajo como Condición Objetiva y la segunda con la Experiencia Subjetiva de los trabajadores (el individuo y su relación con su medio y la organización).

Objetivo: Identificar los riesgos psicosociales para intervenirlos por medio del modelo de calidad de vida Casas y Ramón (2002), generando como resultado un programa de calidad de vida para la empresa Miguel Caballero.

Responsables: Área de recursos humanos

Tabla 6 Matriz de intervención

BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS	CONDICIONES OBJETIVAS			
	CONDICION	INSUMO/DOMINIO	DIMENSION	INTERVENCION
	MEDIO AMBIENTE FISICO Y PRODUCTIVO	B. R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A Y B	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Adecuación de puesto de trabajo, programa de pausas activas.
		DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	Salud Visual	Campaña Salud Visual - Pausas visuales
			Sobrepeso	
			Consumo Alcohol	
				Sedentarismo
	MEDIO AMBIENTE CONTRACTUAL	B.R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A Y B	Reconocimiento y Compensación	Plan de Reconocimiento y Salario Emocional
		ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	Indice de Rotación	
	CONDICIONES SUBJETIVAS			
	CONDICION	INSUMO/DOMINIO	DIMENSION	INTERVENCION
	ESFERA PRIVADA Y MUNDO LABORAL	B. R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B	Influencia del Trabajo sobre el entorno	Feria de Servicios Plan de vivienda Enfoque de selección por ubicación demográfica
BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		Tiempo Fuera del Trabajo		
		Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda		
		Características de la vivienda y su entorno		
	ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	45% de la población toma la ruta		
INDIVIDUO, MEDIO AMBIENTE Y ACTIVIDAD PROFESIONAL	B.R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A Y B	Claridad del Rol, consistencia del rol	Inducción - Plan Padrino	
		Exigencias de Responsabilidad del cargo	Reinducción anual, refuerzo de manual de funciones Retroalimentación sobre funciones y desempeño	
INDIVIDUO Y GRUPO LABORAL	B. R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A	Participación y manejo del cambio	Boletín informativo	
INSTITUCION Y FUNCION DIRECTIVA	B. R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B	Retroalimentación del desempeño	Capacitación habilidades blandas par líderes	
		Características del liderazgo		
INDIVIDUO, GRUPO LABORAL E INSTITUCION	B.R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A	Pertenencia	Todo el Programa de Calidad de Vida	

8.2 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA PARA LA INTERVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA MIGUEL CABALLERO SAS

PROPUESTA DE INTERVENCION

CONDICIONES SUBJETIVAS

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FISICO – COMPRA DE SILLAS

ERGONOMICAS

A nivel general tanto en la encuesta de Riesgo Psicosocial como en los resultados del estudio de condiciones de salud, se puede percibir que existe una fatiga a nivel ergonómico, hablando de Ergonomía como el “Conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona” (Asociación Internacional de Ergonomía, 2019), cita libro ergonomía, teniendo en cuenta estos factores, proponemos que se implemente un programa de educación en higiene postural, que incluye:

- Capacitación en higiene postural en el puesto de trabajo
- Pausa activas y gimnasia laboral
- Pausas mentales y descanso visual
- Valoración de puestos de trabajo de puestos de trabajo y estudio de

iluminación

- 1 Capacitación en Higiene Postural en el puesto de trabajo enfocado en Sector textil:

Ilustración 2 *Molestias mas frecuentes en operarios de costura*

MOLESTIAS MAS FRECUENTES EN OPERARIOS DE COSTURA



- 14%: Dolor de cabeza
- 24%: dolor en cuerpo y hombros
- 57%: Dolor en la espalda.
- 16%: Dolor en las nalgas
- 19%: Dolor en los muslos
- 29%: Dolor en rodillas y piernas

Fuente: Ingeniería en la Capacitación de Operarios para la industria de la confección textil. Huamán Oscoco, Wilder

PREPARACION DEL PUESTO DE TRABAJO

Simplificación de movimientos: Implica tener todas las herramientas de trabajo cerca al cuerpo para evitar sobre extensiones y posturas forzadas.

“Las estaciones de trabajo deberán estar organizados de la forma que se pueda trabajar en una posición naturalmente relajada. Tener en cuenta que todo lo que necesite siempre debe estar al alcance del operario sin que este tenga necesidad de inclinarse o pararse. Todo lo demás es desorden y debe ser removido de su alcance inmediato, especialmente si está tomando espacio para las cosas esenciales” cita análisis de los riesgos ergonómicos.

POSICION CORRECTA DE LA SILLA

Ajustar la silla a la altura adecuada para garantizar que las piernas se encuentren en la posición correcta y que el borde delantero no ejerza presión sobre la pierna, y que la superficie de trabajo quede a la altura del codo.

Verificar la inclinación del espaldar para evitar que quede muy inclinado tanto hacia adelante como hacia atrás, verificar la distancia de la silla y la mesa para que el pedal de la máquina quede a la distancia adecuada y evitar sobre esfuerzo en el pie.

Ilustración 3 Posturas correctas trabajo sentado



Fuente: Twitter #trucodecostura

MÉTODOS DE TRABAJO

En general para todos los puestos de trabajo se recomienda capacitar en posturas correctas para realizar sus funciones, trabajo de pie, manejo de cargas, trabajo sentado.

Para manejo de cargas se debe tener en cuenta el peso máximo 25kg Hombres y 12.5 Mujeres, en la ilustración se muestran las principales indicaciones para el levantamiento de cargas:

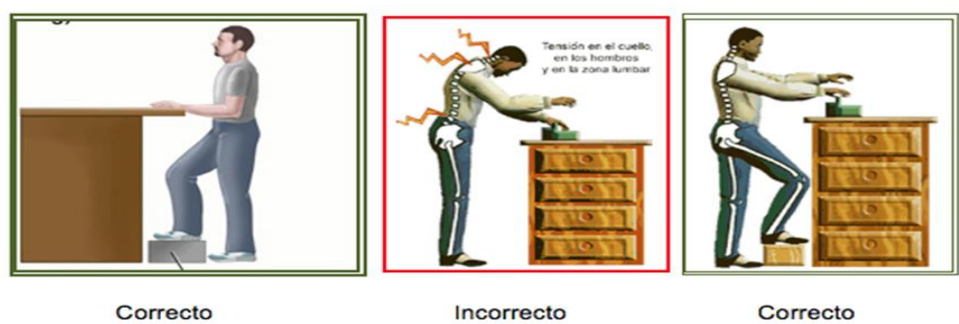
Ilustración 4 *Manejo adecuado de cargas*



La posición prolongada de pie generalmente causa problemas a nivel lumbar y a nivel de venas y músculos de las piernas, por ello es importante garantizar una buena postura de cuello evitando sobre flexión o extensión prolongada, la altura del plano de trabajo deberá ser acorde al tipo de trabajo a realizar, trabajos de precisión altura mayor y trabajos de fuerza altura menor.

En todos los casos la postura de pie debe cambiarse con frecuencia, se puede utilizar descansar pies para ayudar con este cambio de posición y también descansar sentado durante algunos minutos cada 2 horas como mínimo por 2 minutos.

Ilustración 5 *Posición ergonómica de pie*



Fuente: <http://claudiaprevencion2015.blogspot.com/2015/10/aprende-cuidar-tu-espalda.html>

INTERVENCION:***ADECUACION DE PUESTO DE TRABAJO - COMPRA DE SILLAS ERGONOMICAS***

Inicialmente se sugiere una intervención de los puestos de trabajo de los(as) operarios de máquinas, ya que se pudo observar que no cumplen con un mínimo de condiciones ergonómicas, lo cual genera esfuerzo tanto físico como mental por las horas y precisión que demandan las tareas de estos cargos.

Para el presente programa de calidad de vida, no profundizaremos en toda la adecuación de los puestos, ya que es un plan completo y extenso, sin embargo si se sugiere como medida inmediata de intervención, realizar el cambio de las sillas Rimax por sillas ergonómicas que permitan como lo veíamos anteriormente, modular la altura de acuerdo a la contextura del trabajador y la labor que desempeña y así tener una mejor posición ergonómica para el trabajo, mejorando la percepción de bienestar y evitando futuras enfermedades de origen laboral.

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

Para todos los puestos de trabajo se requiere intervenir con el objetivo de reducir la carga y el cansancio generado por la tarea, para ello se propone que se generalice la rutina de pausas activas a todos los niveles de la organización, estas pausas deberán incluir ejercicios de estiramiento de todos los grupos musculares, descanso visual y muy importante involucrar algún ejercicio de gimnasia mental, con el fin de combatir los signos de fatiga mental y estrés que son generalizados en toda la población trabajadora de la empresa.

Para ello se deberán formar líderes de pausas activas, dentro de cada uno de los equipos de trabajo, con el fin de que estas personas garanticen y motiven a todos los trabajadores a efectuar sus pausas activas, esta formación deberá ser impartida por parte de la ARL Sura, en organización por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se propone la utilización del Software de pausas activas que se encuentra disponible por parte de la ARL Sura, para todos los cargos administrativos.

<https://www.arlsura.com/index.php/documentos/category/8-pausas-activas#>

Para los demás cargos, se propone un rutinario de pausas, que se puede rotar todos los días para que no se convierta en monótono, las pausas deberán realizarse como mínimo cada 2 horas, puede repartirse el rutinario durante el día, con el fin de no hacer extensa la pausa, pero sí garantizando trabajar el estiramiento de todos los grupos musculares y el descanso mental durante el transcurso de su jornada laboral.

Se anexan rutinario guías de ARL Colmena y de ARL Sura como guía:

Pausas Mentales:

- Cuenta un chiste
- Respiración profunda 1 minuto
- Durante 1 minuto di palabras que empiecen con PRO
- Haz el juego de las frutas, la primera persona dice una fruta, la segunda dice su

fruta y la del su compañero y así hasta que el último debe decir todas las frutas del grupo, se puede rotar semanalmente con objetos, apellidos, colores, etc.

SALUD VISUAL

CAMPAÑA DE SALUD VISUAL

Tener salud visual implica que no existen enfermedades en el sentido de la visión, ni en estructuras de los ojos, al mismo tiempo que la persona goza de buena agudeza visual. Se constituye en la ausencia de aquellas alteraciones visuales, que impiden al ser humano conseguir un estado físico, cultural, estructural y funcional de bienestar social.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de condiciones de salud donde se muestra que 74.9% de la población diagnosticada posee alguna alteración visual y que de

estos el 6.6% no tiene corrección de su condición, se sugiere realizar una campaña de salud visual en el lugar de trabajo, en la cual se invite al proveedor de servicio óptico de la empresa, a la feria de servicios en la cual podrá llevar todo su portafolio y ofrecer a los colaboradores la corrección visual que requieren, la compañía podrá apoyar la campaña con a través de el convenio con el proveedor descontando por nómina a cuotas el producto que requieran los trabajadores.

PAUSAS VISUALES

Adicionalmente se sugiere incluir dentro de el programa de pausas activas, las pausas visuales, las cuales son fundamentales para contrarrestar los efectos del esfuerzo visual que tienen los trabajadores tanto a nivel operativo como administrativo.

para ello se incluye el rutinario de pausas visuales.

Anexo No. 1

Al rutinario de pausas activas del día se pueden anexar los siguientes ejercicios de descanso visual:

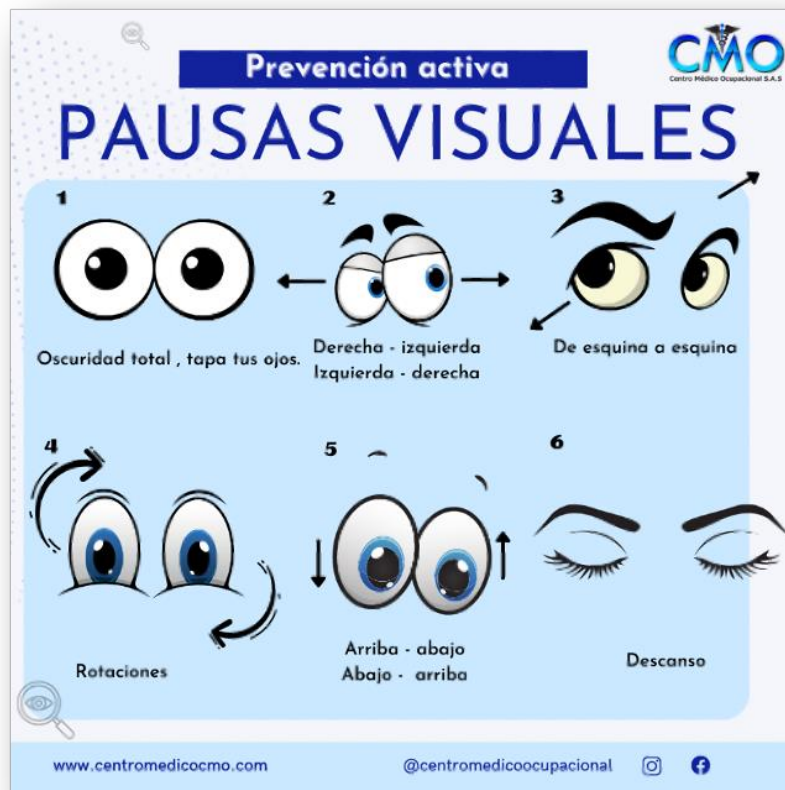
Prepara tus ojos con masajes suaves: frota tus manos, la una con la otra, hasta que estén calientes. Luego pon las palmas sobre tus ojos y aprieta para liberar tensión. Masajea toda tu cara, incluye mejillas, cuello y ojos. Así estarán listos para comenzar con la rutina de ejercicios.

- Parpadea: durante 1 minuto con mucha frecuencia. Haz movimientos rápidos o lentos y deja los ojos cerrados por algunos segundos, este ejercicio normaliza la circulación sanguínea intraocular.
- Dirige tu mirada hacia diferentes direcciones: mueve los ojos de abajo hacia arriba (repite 6 veces). Mueve los ojos de izquierda a derecha (repite 6 veces)
- Realiza círculos con los ojos: primero de derecha a izquierda y viceversa, repite 6 veces, esto permite fortalecer los músculos oculares.

- Acerca y aleja el segundo dedo: no pierdas de vista el dedo mientras realizas el movimiento, repite 6 veces.

Realiza 5 minutos de pausas activas visuales por cada hora frente a tu estación de trabajo.

Ilustración 6 Pausas visuales



HABITOS DE VIDA SALUDABLE

Dentro de los resultados de diagnóstico de condiciones de salud y encuesta sociodemográfica, encontramos un alto índice de sobrepeso atado a hábitos de sedentarismo, que sumado a las tareas laborales están generando un índice de ausentismo por incapacidad en relación con enfermedades metabólicas y osteomusculares.

Por lo anterior se pretende concientizar a la población trabajadora de la empresa MIGUEL CABALLERO SAS en la identificación de las variables para tener una vida

saludable y la importancia de tener buenos hábitos para en la salud física y emocional para el desarrollo de las actividades en su día a día.

Se propone desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en coordinación con la ARL, implementar un programa de Hábitos de Vida Saludable, que podrá constituir un aporte fundamental para los PVE de Riesgo Psicosocial, Biomecánico y Cardiovascular.

El programa se podrá implementar a través del Plan de Trabajo Anual de SST, en el cual cada mes se implemente una campaña en torno a los hábitos de vida saludable, a inicio de mes se publica una cartelera en la cual se hable del hábito saludable del mes y una descripción general sobre este hábito. Adicionalmente se propone una actividad para cada mes así:

Tabla 7 Campaña de vida saludable 2022

MES	ACTIVIDAD
ABRIL ALIMENTACION BALANCEADA	Dentro del refrigerio que se ofrece a los trabajadores, se podrá cambiar un día en el mes por un refrigerio saludable, acompañado de una guía de alimentación y una chala por parte de un especialista en nutrición de la ARL.
MAYO MES DE LA HIGIENE DEL SUEÑO	- Higiene del Sueño: A través de charlas en los tiempos de pausas activas, se puede explicar durante el mes, lo que significa una buena higiene de sueño, la importancia del descanso para la regeneración de energía y los procesos cognitivos en su trabajo y también en su vida personal, se realizarán actividades de Mindfulness con el fin de enseñar ejercicios de relajación que les permitan dormir mejor.
JUNIO MES DE LA ACTIVIDAD FISICA	- Actividad Física: En los tiempos de pausas activas se explicará la importancia de las mismas para la salud en general y el mantenimiento adecuado de todos los sistemas del cuerpo, adicionalmente se 'plantea una jornada de gimnasia laboral de 15 minutos un día en el mes y para cerrar el mes de la actividad física una actividad de Zumba para que todos la practiquen, estas actividades estarán a cargo de profesionales de la ARL de la temporal.
JULIO MES DEL ORDEN Y ASEO	-Orden y Aseo: En este mes se puede implementar campaña de orden y aseo general de sus lugares de trabajo y durante el mes ofrecer tips para mantener cada cosa en su lugar, con el objetivo de que los trabajadores interioricen la importancia de un lugar de trabajo en orden para la mejora en la productividad y la salud.
AGOSTO MES DE LA SALUD MENTAL	Se propone una campaña de relajación, integrando dentro de las pausas activas una vez al día, ejercicios de respiración una frase de positiva, que todos repitan para que en sus mentes se genere motivación y optimismo.
SEPTIEMBRE MES DE CULTIVAR BUENAS RELACIONES	Se propone un torneo relámpago de alguna actividad física que involucre movimiento, pero también la posibilidad de compartir un espacio diferente al laboral con sus compañeros de trabajo, aspecto de vital importancia para la salud mental de los trabajadores, se puede conseguir a través de la caja de compensación una Feria Campesina que incluya juegos típicos (rana, tejo, pingpong, encostalados, etc) y que se pueda instalar en un espacio dentro de la empresa para compartir en la fecha de amor y amistad,
OCTUBRE MES DE LOS HABITOS DE VIDA SALUDABLE	Alineados a la Política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, la arl deberá entregar folletos informativos sobre la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, se reforzará la información con una charla por parte de un profesional de la ARL.
NOVIEMBRE MES DE LA PREVENION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS	En este mes se deberán incluir todos los ítems trabajados durante el año, para reforzar el conocimiento y dar cierre a la campaña de Hábitos de Vida Saludable.

Tabla 8 Condiciones objetivas

CONDICIONES OBJETIVAS			
CONDICION	INSUMO/DOMINIO	DIMENSION	INTERVENCION
MEDIO AMBIENTE CONTRACTUAL	B.R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A Y B	Reconocimiento y Compensación	Plan de Reconocimiento y Salario Emocional
	ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	Indice de Rotación	

Plan de Reconocimiento y salario emocional:

Como parte de la intervención en los factores de riesgo psicosocial reconocimiento y compensación, sentido de pertenencia y claridad del rol, se propone llevar a cabo un plan de reconocimiento y salario emocional, que permita minimizar el riesgo y generar motivación en los colaboradores de la empresa MIGUEL CABALLERO SAS, Definimos el salario emocional como una (revistaempresarial.com)“retribución no económica, que busca satisfacer las necesidades socio-afectivas del trabajador, que tiene un impacto directo en el bienestar emocional y al tiempo repercute directamente en su rendimiento y productividad” , dentro de esta retribución, se encuentran entre otros los beneficios en tiempo, capacitación, espacios de interacción social, y uno muy importante que es el reconocimiento a la labor, para los seres humanos es importante saber cuando se está haciendo bien su trabajo, según Great Place to Work (<https://www.greatplacetowork.com.co>)“Desde una edad muy temprana, anhelamos el reconocimiento de padres, maestros y amigos. Nuestro deseo de afirmación positiva es tan fuerte, especialmente durante los períodos de desarrollo, que incluso podemos percibir una reacción neutra como negativa”, con el reconocimiento podemos generar mayor satisfacción, retener el talento, generar sentido de pertenencia y esto redundará en los resultados organizacionales.

Se propone el plan de reconocimiento y salario emocional con las siguientes actividades:

1. **Celebración de cumpleaños:** Se propone otorgar como obsequio de cumpleaños al trabajador, LA TARDE LIBRE el día de su cumpleaños (ó el día hábil anterior ó siguiente en caso de que la fecha coincida con un día de descanso) por medio este beneficio

permitirá que el colaborador disfrute de su día de cumpleaños para descansar y compartir con sus seres queridos.

2.Chequera de tiempo: Se propone otorgar 4 HORAS DE DESCANSO REMUNERADO AL AÑO, distribuido en horas de permiso para que los colaboradores puedan tomarlo, con el fin de realizar actividades de carácter personal sin tener que preocuparse por reponer ese tiempo , deberá acordarse con el jefe de área con la anticipación suficiente para poder coordinar su permiso y el inventario de horas por trabajador se podrá hacer a través de formato de chequera, a cada persona se le entregarán su 4 cheques con las horas otorgadas y este las irá descontando a medida que las requiera, entregando el cheque como soporte al jefe inmediato quien lo reportara al área de talento humano.

3.Empleado del mes: El reconocimiento de la labor como ya lo vimos es de vital importancia, lo cual se puede lograr a través de una premiación de empleado del mes, no necesariamente requiere recursos económicos, el simple hecho de ser reconocido por su buen desempeño hace que se fortalezca la autoestima de la persona.

Se propone así hacer un reconocimiento por parte del líder de cada área, resaltando las fortalezas de sus colaboradores, para que sea justo y equitativo, durante cada mes del año se resaltarán diferentes competencias y así se podrá escoger a quien cumple con la competencia del mes, se puede hacer a través de votación el líder deberá postular a aquellos colaboradores que hayan cumplido con los objetivos de su área y el equipo de trabajo decidirá cuál de los postulados es quien cumple mejor con dicha competencia.

Tabla 9 Competencias anuales

MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Trabajo en equipo	Capacidad de Liderazgo	Orientación a la acción	Comunicación Efectiva
EMPLEADO DEL MES 2022	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
	Atención al detalle	Integridad y confianza	Administración del tiempo
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	Resolución de conflictos	Perseverancia	Espíritu colaborativo

Descripción de las Competencias a premiar (Martha Alles, Diccionario de competencias):

- **Trabajo en equipo:** Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.
- **Capacidad de Liderazgo:** Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.
- **Orientación a la acción:** Capacidad para centrarse en conseguir los objetivos y prioridades fijadas, en generar una motivación fuerte por cumplir los objetivos y sus exigencias, en realizar seguimiento de su evolución y actuar ante sus posibles desviaciones.
- **Comunicación Efectiva:** Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar

los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización.

- **Atención al detalle:** Capacidad que tenemos de percibir el detalle, dentro de grandes volúmenes de información, que permite procesar correctamente lo relevante para su posterior utilización. Cada vez es más difícil poner el foco de atención en cualquier detalle.
- **Integridad y Confianza:** Capacidad para comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Capacidad para construir relaciones duraderas basadas en un comportamiento honesto y veraz.

Se publicará en cartelera, la foto del ganador durante todo el mes acompañado de una frase que destaque la competencia por la cual fue el ganador.

Tabla 10 Condiciones subjetivas

CONDICIONES SUBJETIVAS			
CONDICION	INSUMO/DOMINIO	DIMENSION	INTERVENCION
ESFERA PRIVADA Y MUNDO LABORAL	B. R. PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B	Influencia del Trabajo sobre el entorno	Feria de Servicios Plan de vivienda Enfoque de selección por ubicación demográfica
	ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Tiempo Fuera del Trabajo	
		Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	
	ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	Características de la vivienda y su entorno	
		45% de la población toma la ruta	

Ilustración 7 Feria de servicios



Parte importante de la Calidad de Vida de las personas y de su estabilidad a nivel emocional, se encuentra en tener un techo para su familia, así lo refleja la encuesta de Riesgo Psicosocial en la cual el principal factor encontrado con riesgo alto es el extra laboral, en su dimensión de características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo y

características de la vivienda e influencia del trabajo sobre su entorno. Por ello es importante contar con aliados como la Caja de Compensación, que a través de sus programas puede ofrecer beneficios a los colaboradores.

Se propone hacer una feria de beneficios con la Caja de Compensación familiar Colsubsidio, teniendo en cuenta que es la misma caja tanto para el personal directo como el temporal, la feria se puede realizar en las instalaciones de la empresa y allí se ubicarán stands con los principales servicios así:

- **Feria de vivienda**

Experiencia participativa donde los colaboradores podrán conocer la oferta de programas de subsidios, beneficios de descuentos y facilidades de crédito en los proyectos de vivienda de la caja y aliados.

Ilustración 8 *Feria de vivienda*



Vivienda



Ofrecemos diferentes servicios en vivienda para tus colaboradores, como el acompañamiento para que adquieran su casa propia a través de la postulación de diversas modalidades de subsidio familiar, así como el acceso a créditos hipotecarios y de consumo, que aseguran el pago de la cuota inicial y la adecuación de su vivienda.

También, desarrollamos proyectos urbanísticos de interés social y prioritario, que contribuyen al progreso de sus familias y de su comunidad. Con esta gestión hemos contribuido al desarrollo urbano y social de municipios como Soacha, Zipaquirá, Tocancipá, Mosquera, Ricaurte, La Calera, Girardot, Cajicá y Agua de Dios.

Ilustración 9 Otros servicios de caja

RECREACION

Promociones y descuentos en centros turísticos, vacacionales y de recreación dentro y fuera de la ciudad.





Llegó la temporada escolar Colsubsidio 2022

¡Traemos el morral lleno de beneficios! Alivia tu bolsillo con bono escolar, bono lonchera y descuentos en productos escolares en nuestros Mercados Colsubsidio. ¡Anímanos Tu!

Productividad



Cursos gratuitos

Inscríbete en nuestros cursos cortos

Fortalece tu perfil profesional. Estudia Mercadeo Digital, Programación HTML, Desarrollo Web y más.

- **fondo de empleados**

Es importante ofrecer a los colaboradores la opción de ahorrar a través de un mecanismo que les sea asequible, se propone afiliar a la empresa a una Cooperativa de ahorro y crédito, en la cual se les pueda beneficiar con el descuento de la cuota de ahorro a través de la nómina.

Las cooperativas brindan además de rendimientos sobre los ahorros, otras opciones de beneficios tales como descuentos para compra de servicios de salud, odontología, entradas a cines, parques de diversiones, etc.

Existen muchas opciones de estas entidades en el mercado, una de las más conocidas es Fin comercio, que además dentro de sus beneficios ofrece becas estudiantiles tanto para hijos como para los afiliados directos.

Ilustración 10 *Fin comercio*

www.fincomercio.com



- Anexo, Catálogo de Beneficios

Plan de Capacitación a Líderes:

Con el fin de intervenir en las condiciones encontradas en la Batería de Riesgo Psicosocial se propone un plan de capacitación para líderes, que potencialice las habilidades blandas y de liderazgo fortaleciendo sus conocimientos, aptitudes, actitudes, aumentado sus habilidades técnicas y comportamentales; que permitan influir positivamente en sus equipos de trabajo para la mejora de los procesos productivos, mejorando la efectividad y por ende la motivación organizacional.

Se propone un plan de capacitación virtual para aplicarse durante el año 2022, distribuido en 3 bloques entre marzo y noviembre, a través de la Plataforma Sofia Plus del Sena

Tabla 11 Programación capacitación de líderes

Q1: Marzo -Mayo	
DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LO PERSONAL Y LABORAL	
Modalidad Virtual -Intensidad 40 Horas	
Contenido	
- Inteligencia emocional. - Emociones, sentimientos y pensamientos. - El comportamiento humano. - Presiones y toma de decisiones. - Cerebro emocional y racional. - La Autoestima. - Teoría de las Inteligencias Múltiples. - Manejo de las Emociones y Autorrealización.	
Habilidades que Desarrolla	
- Reconocer las emociones. - Controlar las emociones. - Analizar los sentimientos. - Desarrollar mecanismos positivos. - Desarrollar mecanismos de superación y crecimiento humano. - Manejar conflictos y solucionar problemas.	
Q2: Junio – Agosto	
FORMACIÓN DE LIDERES CON TALENTO INTEGRALES Y COMPETITIVOS – CURSO CORTO SENA	
Modalidad Virtual -Intensidad 40 Horas	
Contenido	
formación de talentos	- Fundamentos conceptuales en la orientación para líderes con talento - El autodesarrollo y el liderazgo personal - Los valores, la iniciativa y la creatividad tres competencias definidas en la
	- Acondicionamiento integral efectivo para el ser
Habilidades que Desarrolla	
área.	- Aplicar procesos administrativos. - Analizar políticas organizacionales. - Orientar las actividades asignadas teniendo en cuenta perfiles y requerimientos del
	- Proyectar el talento humano de acuerdo con los objetivos y metas establecidas.
	- Realizar el entrenamiento siguiendo los requerimientos del área y procesos.
	- Fomentar el ambiente de trabajo empleando mecanismos de motivación.
	- Promover el trabajo en equipo teniendo en cuenta las necesidades del área.

Q2: Junio – Agosto

**FORMACIÓN DE LIDERES CON TALENTO INTEGRALES Y
COMPETITIVOS – CURSO CORTO SENA**

Modalidad Virtual -Intensidad 40 Horas

Contenido

- Fundamentos conceptuales en la orientación para líderes con talento
- El autodesarrollo y el liderazgo personal
- Los valores, la iniciativa y la creatividad tres competencias definidas en la formación de talentos
- Acondicionamiento integral efectivo para el ser

Habilidades que Desarrolla

- Aplicar procesos administrativos.
 - Analizar políticas organizacionales.
 - Orientar las actividades asignadas teniendo en cuenta perfiles y requerimientos del área.
 - Proyectar el talento humano de acuerdo con los objetivos y metas establecidas.
 - Realizar el entrenamiento siguiendo los requerimientos del área y procesos.
 - Fomentar el ambiente de trabajo empleando mecanismos de motivación.
 - Promover el trabajo en equipo teniendo en cuenta las necesidades del área.
-

Aplicación de Innovación

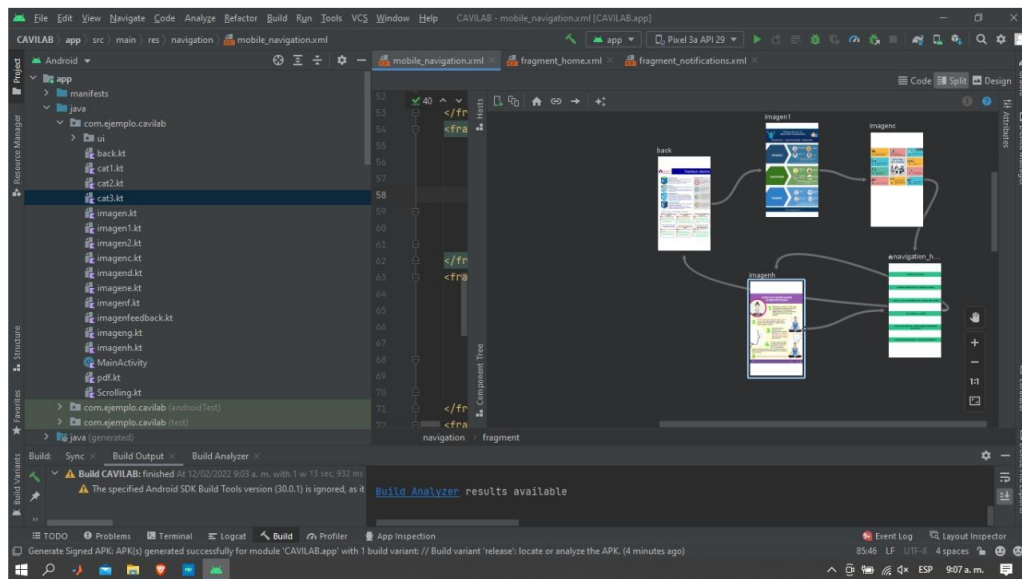
Todo el Programa se integrará para su seguimiento a través de una Aplicación Móvil, que le permitirá a los responsables por parte de la empresa (SST y Bienestar), tener cada actividad programada, y también podrán alimentar el indicador de cumplimiento el programa, a medida que van avanzando en las actividades.

Ilustración 11 *Aplicación*



La idea de la APP es de ideas propias del grupo de trabajo y tiene por nombre CAVILAB, desarrollada a través de aplicación móvil, para sistema operativo Android, bajo lenguaje Kotlin – Java, en la cual se entrega la información del programa a través de bloques de programación.

Ilustración 12 *Diseño de la aplicación*



La aplicación es diseñada para navegar entre deferentes pantallas contenedoras de distintos tipos de información, por ejemplo, videos, imágenes informativas, enlaces para páginas web o documentos en PDF, consta de un menú principal, seccionado en los 3 partes que direcciona al usuario a la información de la dimensión que requiere, se puede navegar entre páginas que nos brindarán la información por cada uno de los pilares del programa de calidad de vida, hacia los anexos y programación del año en capacitación, SST y Bienestar.

De igual manera desde la APP se tienen los enlaces hacia los principales proveedores de servicios de bienestar, con el fin de tener acceso directo y comunicación constante con las entidades.

Ilustración 13 Enlaces de la aplicación



RECONOCIMIENTO Y SALARIO EMOCIONAL

CAVILAB

Calendario de reconocimiento empleado del mes. 2022

Miguel Caballero MC ARMOR

Marzo Trabajo en Equipo	Abril Capacidad de aprendizaje	
Mayo Orientación a la acción	Junio Comunicación Efectiva	Julio Atención al detalle
Agosto Integridad y Confianza	Septiembre Administración del Tiempo	Octubre Resolución de conflictos
Noviembre Perseverancia	Diciembre Espíritu colaborativo	

Celebración de cumpleaños: Tarde Libre
Tiempo personal: Chequera de tiempo
Aniversario en la compañía: Tarjeta 1 año
Quinquenios: Placa 5, 10 15 años
Empleado del mes: Reconocimiento de una competencia diferente cada

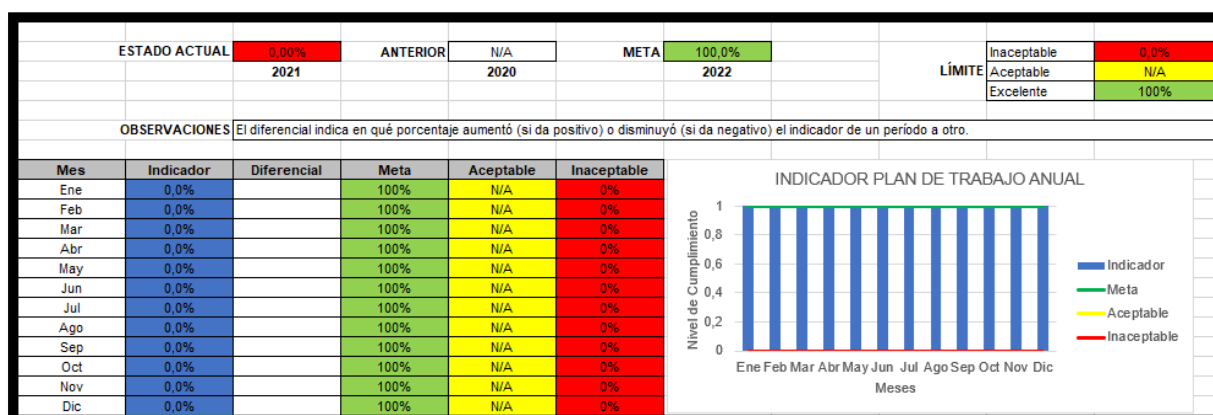
A continuación se presenta un cronograma de intervención para el programa de

1.Recolección de datos y diagnostico.

- Con sus respectivas fechas de inicio como de finalización.

10.Indicadores:

Partiendo de los resultados y al aplicar los diferentes procesos y actividades que se requieren para dar cumplimiento al plan de trabajo anual en la ejecución de las actividades contempladas como plan de acción de los resultados de la batería de riesgo psicosocial se quiere dar cobertura a todos los talleres que de alguna manera abarcan lo propuesto en el programa de calidad de vida con el fin de garantizar el cumplimiento y la gestión del programa hemos diseñado unos indicadores que nos permitirán hacer un seguimiento en el cumplimiento de ejecución de los planes de acción y poder hacer una comparación con la gestión de resultados de periodos anteriores y así gestionar y mejorar su desarrollo año a año.



11.Presupuesto:

La empresa cuenta con el presupuesto para ejecutar el plan de trabajo, bajo los rubros destinados a Bienestar y al SG-SST Costo beneficio: Se logrará obtener resultados de manera inmediata puesto que serán actividades encaminadas a efectuarse a través de un cronograma de participación. Se plantea la aplicación de la App Cavilab, para hacer el seguimiento al cumplimiento del proyecto y que permita vincularnos en el Programa de fabricas de Productividad en Cámara de Comercio,

 MC ARMOR Miguel Caballero	PRESUPUESTO PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA			
	Actividad	Valor Unidad	Cantidad Año	Valor Asignado
RECURSO HUMANO	Coordinador de Bienestar HH	\$ 8.333	20	\$ 166.660
	Coordinador de SST HH	\$ 8.333	20	\$ 166.660
	SUBTOTAL	\$ 16.666	40	\$ 333.320
CAPACITACION	Capacitación líderes de pausas activas	\$ 90.000	1	\$ 180.000
	Capacitación de pausas activas mentales mindfullness	\$ 120.000	1	\$ 240.000
	Capacitación líderes sobre feedback efectivo	\$ 100.000	2	\$ 200.000
	Capacitación manejo del estrés	\$ 130.000	1	\$ 130.000
	SUBTOTAL	\$ 440.000	5	\$ 750.000
BIENESTAR	Celebración cumpleaños HH	\$ 33.333	228	\$ 7.599.924
	Chequera de tiempo HH	\$ 33.333	228	\$ 7.599.924
	Celebración de aniversario	\$ 2.000	97	\$ 194.000
	Celebración Quinquenios	\$ 360.000	2	\$ 720.000
	Empleado del mes	\$ 72.000	12	\$ 864.000
	SUBTOTAL	\$ 500.666	567	\$ 16.977.848
SST	Cambio a sillas ergonómicas	\$ 130.000	78	\$ 10.140.000
	Campaña nutrición	\$ 312.000	5	\$ 1.560.000
	Torneo deportivo	\$ 3.000.000	1	\$ 3.000.000
	Semana de la Salud	\$ 2.850.000	1	\$ 2.850.000
	SUBTOTAL	\$ 6.292.000	85	\$ 17.550.000
PAPELERIA	Chequeras de tiempo	\$ 5.000	228	\$ 1.140.000
	Boletín de Novedades	\$ 468.000	3	\$ 1.404.000
	SUBTOTAL	\$ 473.000	231	\$ 2.544.000
TOTAL		\$ 7.722.332	928	\$ 38.155.168

12. Análisis de viabilidad y factibilidad.

Dentro del análisis de viabilidad y factibilidad encontramos que la empresa cumple con el presupuesto planteado ya que se ajusta a las necesidades principales de la compañía y permitirá mejorar con estas actividades encaminadas no solo la calidad de vida de los trabajadores, sino que generará una adaptabilidad y sentido de pertenencia en los colaboradores de la empresa Miguel caballero.

Costo beneficio: se logrará tener resultados de manera inmediata puesto que serán actividades encaminadas a efectuarse a través de un cronograma de participación que permitirá que el personal se integre y sientan el cambio de clima laboral de forma inmediata

Se plantea la instalación y aplicación de una App que permitirá que la compañía tenga un registro de datos basados en los resultados de la batería de riesgo psicosocial y que a través de ella se logra identificar las actividades que les permitirán aplicarse en cada uno de los factores de riesgo a intervenir a nivel intralaboral, extralaboral e individual generando así una facilidad al momento , es una aplicación que permite realizar cambios y actualizaciones de mejorar durante tiempo real o a través de una programación según el área a intervenir y es una ampliación adaptable al medio ambiente

13.Resultados esperados:

Con la construcción del plan de calidad de vida para la empresa MIGLUEL CABALLERO se espera lograr:

- 1.Propiciar ambientes físicos destinados al descanso y el esparcimiento de los trabajadores
2. Programas de comunicación asertiva para la solución de conflictos.
3. Realizar un plan de contratación de mano de obra que permita que la población deje de ser flotante y pase a ser estable dentro de la organización.
4. Revisar el programa de calidad de vida una vez al año para verificar que si este cumpliendo los objetivos propuestos.
5. Al ser población con diferencias sociales y culturales tan marcadas se recomienda trabajo en equipo e integración entre ellos.
6. Canales de comunicación abiertos en toda la organización desde los altos mandos hasta la producción.
7. Dejar registro de documentación de todo lo que se realice en la organización.
8. Con las actualizaciones del sistema integrado de transporte se sugiere cada 3 meses revisar las rutas con un sistema de georreferenciación, para mejorar las condiciones de transporte de los colaboradores.
9. Realizar una entrevista de retiro.
10. Se sugiere hacer visitas regularmente a la planta por la alta gerencia para identificar que los factores como: iluminación, temperatura, mobiliaria de los puestos de trabajo, confort sean los adecuados para desarrollar las labores propias de la organización.

14.Bibliografía

Apellidos, n. s. (Año). Título del artículo. *Título del diario*, Páginas desde - hasta.

Apellidos, n. s. (Año). *Título del libro*. Nombre de la ciudad: Nombre del editor.