



**Intervención de Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral de la empresa
Grupo Coral Ingenieros S.A.S. Una estrategia para un entorno labora saludable.**

Natalia Castillo Cortes
Valentina Hurtado Rodríguez

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Programa de Trabajo Social

Docente asesor Ariel Camilo González

2021

Bienestar Social Laboral: una herramienta para el mejoramiento en el clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S en el año 2021

Natalia Castillo Cortes

cc.1020842830

Tel: 3053683738

Valentina Hurtado Rodríguez

cc. 1019148009

Tel: 3192908958

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Programa de Trabajo Social

Docente asesor Ariel Camilo Gonzáles

Bogotá D.C

2021

Bogotá, D.C., 09 de junio de 2021

Nosotras, Natalia Castillo Cortes y Valentina Hurtado Rodríguez declaramos que el trabajo de grado titulado: “Intervención de Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S. Una estrategia para un entorno labora saludable”, presentado como requisito para obtener el título de Trabajador(a) Social otorgado por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, es de nuestra completa autoría exceptuando los pasajes donde expresamente se aclare lo contrario. Las ideas expresadas en este trabajo son de responsabilidad exclusiva de las autoras y no constituyen compromiso institucional alguno de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Natalia Castillo C.

Natalia Castillo.

Valentina H. Rodríguez

Valentina Hurtado Rodríguez.

RESUMEN

Antes que nada, el papel del Trabajador Social se ve limitado desde la academia, partiendo de la ausencia de clases que involucran al estudiante más a fondo con el ámbito laboral. Si bien existen distintas electivas, al no ser de carácter obligatorio se pierde un poco aquello que como profesionales podemos gestar en estos espacios por la falta de herramientas que brindan al profesional las opciones para desenvolverse en estos escenarios.

En este sentido, el estudiante se ve comprometido con su labor como futuro trabajador social, para lo cual busca alternativas y documentación externa que brinde la información necesaria para llevar a cabo un proceso que trascienda al usuario. Partiendo de esta idea, se entiende que el Trabajador Social se encarga de identificar, diagnosticar y poner en contexto los problemas y necesidades de las empresas, generando soluciones, alternativas y velando siempre por el bienestar del colaborador.

Por consiguiente, este proyecto se plantea como una alternativa de cambio para la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S, brindando la oportunidad a los colaboradores de gestionar espacios que les permitan tener calidad de vida en su contexto laboral manteniendo así su estado mental y físico en condiciones que los favorezcan en sus tareas laborales, equilibrarse en sus dinámicas a nivel personal con otros y consigo mismos. De esta forma se da ejecución al proyecto desde la facultad de Trabajo Social de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca entre el periodo dos del año 2020 y el periodo uno del año 2021.

ABSTRACT

First of all, the role of the social worker is limited from the academy, starting from the absence in compulsory classes that involve the student more thoroughly with the work environment. Although there are different electives, not being mandatory, we lose a little that as professionals we can gestate in these spaces because of the lack of tools that give the professional the options to develop in these scenarios.

In this sense, the student is committed to his work as a future social worker, for which he seeks alternatives and external documentation that provides the necessary information to carry out a process that transcends the user. Based on this idea, it is understood that the social worker is responsible for identifying, diagnosing and putting in context the problems and needs of companies, generating solutions, alternatives and always ensuring the well-being of the collaborator.

Therefore, this project is proposed as an alternative exchange for the company Grupo Coral Ingenieros S.A., providing employees with the opportunity to manage spaces that allow them to have quality of life in their work context, thus maintaining their mental and physical state in conditions that favour them in their work tasks, balance their dynamics on a personal level with others and themselves. In this way the project is implemented from the Faculty of Social Work of the University Colegio Mayor de Cundinamarca between the period two of the year 2020 and the period one of the year 2021.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
MOMENTO I	9
IDENTIFICACIÓN	9
1.1 Identificación y selección del problema	10
1.1.1 Diagnostico Social	10
• Ubicación institucional	10
• Identificación de los hechos	13
• Focalización del problema	16
1.2 Construcción de la imagen objetivo	23
1.3 Ponderación de alternativas	25
• Estudio de factibilidad	28
MOMENTO II	30
PLANEACIÓN DEL PROYECTO SOCIAL	30
2.1 Denominación del proyecto	30
2.2 Justificación	30
2.3 Marco conceptual	32
• Papel del Trabajador Social en la empresa:	40
2.4 Marco legal	41
2.5 Objetivos	45
2.5.1 Objetivo General:	45

	5
2.5.2 Objetivos específicos:	45
2.6 Metas	45
MARCO METODOLÓGICO	47
2.7 Proceso metodológico	47
2.7.1 Identificación de los actores	50
● Aspectos generales de la población	50
2.7.2 Programación	52
2.8 Tiempo	55
2.9 Presupuesto	56
MOMENTO III	59
EJECUCIÓN O PUESTA EN MARCHA	59
MOMENTO IV	78
EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	78
4.1 Definición del tipo de evaluación:	80
● Objetivo general:	80
4.2 Diseño de indicadores	80
● Análisis de los resultados del proceso de evaluación-Sesiones virtuales:	83
● Sesiones presenciales	91
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	94
4.3 Anexos	95

●	Cuestionario No 1 (anexo 1) - Problemáticas a nivel empresarial	95
●	Cuestionario No 2 (anexo 2) - Bienestar laboral- Evaluación de la actividad	99
●	Cuestionario No 3 (anexo 3) - Bienestar laboral- Evaluación de la actividad-Dimensión Social.	102
●	Cuestionario No 5 (anexo 5) - Clima Organizacional.	107
●	Anexo No 6 – Fotos evidencia sesiones	115
●	Anexo No 7 – Cartilla “Laborando y viviendo en pandemia”	125
●	Anexo No 8- Cartilla “Tomate un descanso”	126
●	Anexo No 9 -Cartilla “Construcción segura y bioseguridad en tiempos de Covid-19”	126
●	Anexo No 10- logo	127
	BIBLIOGRAFÍA	128

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Cuadro de selección de alternativas.	26
Tabla 2.	Momentos, objetivo de las actividades y actividades del proyecto.	47
Tabla 3.	Estructura de programación sesiones virtuales 2020.	51

Tabla 4. Estructura de programación sesiones presenciales 2020 - 2021.	52
Tabla 5. Presupuesto Talento Humano	55
Tabla 6. Gasto de equipos.	55
Tabla 7. Gastos de movilidad.	55
Tabla 8. Materiales y suministros.	56
Tabla 9. Resumen del presupuesto.	57
Tabla 10. Dimensión subjetiva y psicológica.	91
Tabla 11. Preguntas abiertas dimensión social	92

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Misión de la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS.	12
Figura 2. Organigrama de la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS.	13
Figura 3. Factores asociados a la calidad de vida laboral.	15
Figura 4. Bienestar laboral en Colombia.	15
Figura 5. Árbol de problemas	21
Figura 6. Árbol de Objetivos	25
Figura 7. Temas de la política y derechos protegidos.	29
Figura 8. Normatividad internacional de salud y seguridad en el trabajo.	43
Figura 9. Normatividad a nivel nacional.	44
Figura 10. Metas e indicadores de la fase de ejecución del proyecto.	47
Figura 11. Elementos de la población perteneciente a la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS.	51
Figura 12. Cronograma de actividades 2020.	56

Figura 13. Metas e indicadores del proceso de evaluación.	81
Figura 14. Clima Organizacional	84
Figura 15. Temas a trabajar	87
Figura 16. Con base en el contenido de las sesiones	88
Figura 17. Preguntas abiertas- dimensión social	89
Figura 18. Percepción sobre el aporte y claridad en las acciones hacia el tema.	90
Figura 19. Preguntas abiertas- dimensión subjetiva y psicológica	91

INTRODUCCION

Para este texto se utiliza la metodología de intervención propuesta desde los autores María del Socorro Candamil Calle y Mario Hernán López Becerra (2004) en el documento “*Los Proyectos Sociales, una Herramienta de la Gerencia Social*”. Por lo tanto, se encuentra dividido en cuatro momentos: el primero se refiere al diagnóstico social, seguido por la identificación y selección del problema, la ponderación de alternativas y el estudio de factibilidad. En el segundo podrán ver la formulación del proyecto con la justificación, objetivos, metas, tiempo y presupuesto. La tercera parte se denomina ejecución y puesta en marcha. Y, por último, se encuentra el capítulo de evaluación, donde se define el tipo de evaluación, se diseñan los indicadores y se analizan los resultados.

Inicialmente, se debe entender el bienestar laboral desde Vigoya (2002) como un conjunto de programas que van estructurando soluciones a las necesidades identificadas en el espacio laboral. Al ser el bienestar laboral un grupo de elementos que conllevan a la formación de un programa de bienestar social laboral, se genera discusión entre aquello que es posible realizar desde un espacio como Grupo Coral Ingenieros S.A.S, el cual cuenta con seis colaboradores que manejan distintos niveles de carga laboral por lo que se presenta limitación de tiempo y espacio en el marco de la pandemia.

Es por eso, que en este caso el presente proyecto de intervención se dirige a la mejora del clima organizacional definiéndolo desde Brunet, (1997), quien es citado por Vega et al. (2006: 334) planteándolo como la percepción del ambiente organizacional visto desde un conjunto de elementos personales del colaborador (valores, actitudes y opiniones) que resumen los resultados en términos de productividad y satisfacción en la organización.

Para trabajar este concepto, se abordan cuatro dimensiones del clima organizacional propuestas por OPS, (1998); Núñez, (2013) y Reyes et al, (2005). Entendiendo el liderazgo

como una influencia ejercida por una persona que generalmente puede ser un jefe, este a su vez contiene una serie de elementos como lo son la dirección, estímulo de excelencia, estímulo de trabajo en equipo y solución de conflictos OPS, (1998). La motivación por otro lado, se verá como un conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional y esta se dará a partir de cuatro elementos clave: realización personal, reconocimiento de la aportación, responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo. Núñez, (2013)

Continuando, la reciprocidad se define desde Núñez (2013) como la relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización, pero el concepto cuenta al igual que los anteriores con cuatro elementos que ayudan a su comprensión aplicación del trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución y equidad. Y finalmente, la comunicación, definida como el proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización. (Reyes et al, 2005).

Dichas variables tienen como fin abarcar la integralidad del colaborador en su contexto laboral, por lo tanto, desde trabajo social se proponen como guía para el desarrollo de las actividades de formación en temas como liderazgo, manejo de emociones, comunicación asertiva etc.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el problema a intervenir se dará a partir de dos cuestionarios iniciales que serán planteados a manera de diagnóstico. El primero de elaboración propia, denominado “Cuestionario Grupo Coral Ingenieros S.A.S” en el que se trabajaron las distintas categorías de la empresa (funciones y áreas de trabajo, área administrativa, áreas convivenciales y comunicativas, peligros psicosociales y ergonómicos) y el segundo retomado del Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (COPEME, 2009) llamado “Clima organizacional” que tiene

como objetivo obtener información sobre el clima organizacional de la empresa, desde las cuatro variables.

MOMENTO I

Identificación

El proyecto se construye a partir del documento “*Los Proyectos Sociales, una Herramienta de la Gerencia Social*” de los autores María del Socorro Candamil Calle y Mario Hernán López Becerra (2004); en el presente momento se realiza la contextualización pertinente para la identificación y selección del problema, teniendo en cuenta los parámetros establecidos por los autores para el diagnóstico social: ubicación institucional, identificación de los hechos, focalización del problema y el análisis de la participación.

1.1 Identificación y selección del problema

1.1.1 Diagnostico Social

- **Ubicación institucional**

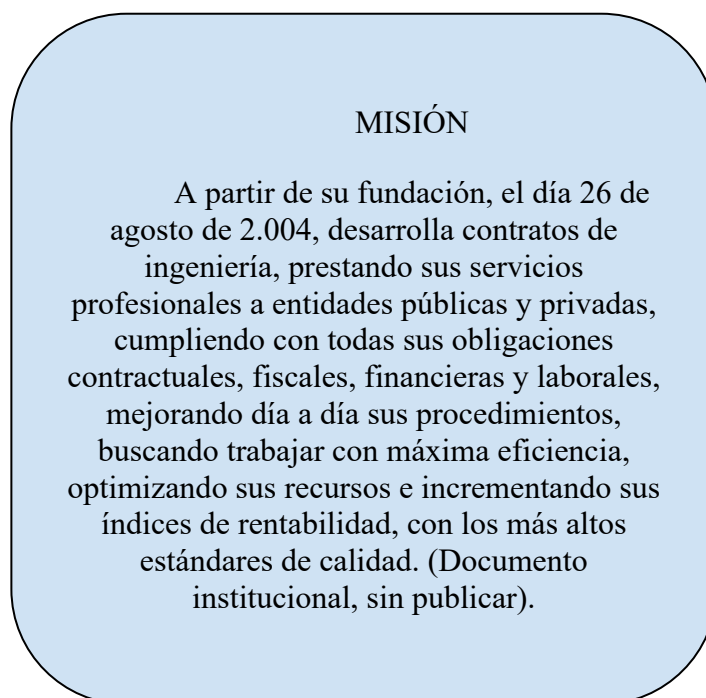
Según los respectivos autores, el primer nivel de análisis debe dar cuenta de la ubicación institucional. Por esto, el trabajo de intervención se gestionó en la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS, ubicada en la localidad de Chapinero en la ciudad de Bogotá, Colombia.

Grupo Coral Ingenieros S.A.S se constituyó en el año 2004 y su objeto social es, asesoría, consultoría y ejecución de proyectos de ingeniería y arquitectura en general, construir, remodelar y gerenciar, administrar proyectos de vivienda, obras civiles, obras institucionales, y obras de urbanismo. (Documento institucional, sin publicar).

La actividad económica que desarrolla la empresa según el Decreto 1607 de 2002 que habla sobre la Clasificación de Actividades Económicas CIIU es el código 4330, esta se ubica en la sección F: construcciones civiles. El sector productivo en el que se encuentra es el terciario. Por otro lado, la empresa desarrolla actividades propias del sector de construcción empleando materias primas como: ejecución de obras de ingeniería civil al igual que las consultorías y todo lo relacionado con las materias primas como lo son los cementos, arenas, gravas, aceros, ladrillos en diferentes presentaciones.

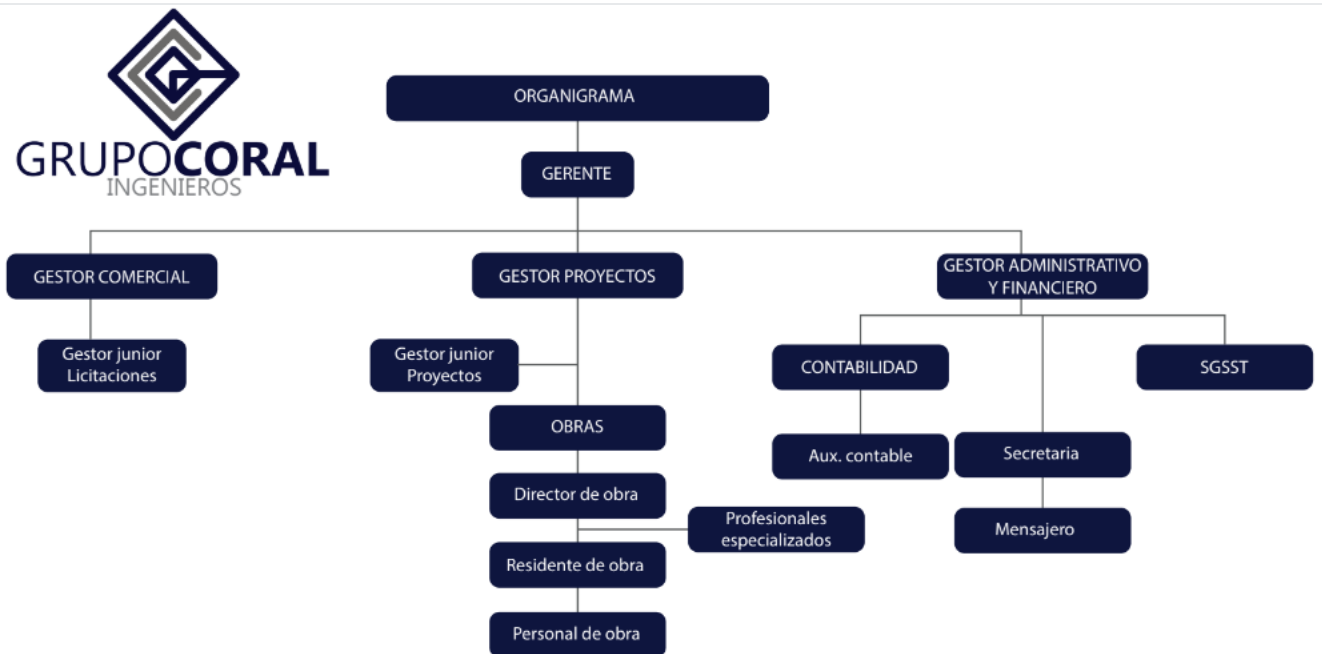
Grupo Coral Ingenieros SAS, es una sociedad legalmente constituida por escritura pública y debidamente registrada ante la Cámara de Comercio de Bogotá, D.C. Su misión y su organigrama son:

Figura 1. Misión de la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS.



Finalmente, desde el organigrama realizado por la institución, se identificó el área de gestión administrativa y financiera, puntualmente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Figura 2. Organigrama de la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS.



Nota: El gráfico representa la organización jerárquica de la empresa. Elaboración de Grupo Coral Ingenieros SAS. Tomada de archivos institucional.

A partir de lo anterior, este proyecto de intervención cimentó sus bases desde el área asignada. Teniendo en cuenta esto, se planteó un reto, ya que la empresa no cuenta con un departamento de recursos humanos y bienestar laboral, entendiéndose que son únicamente 6 personas con tareas específicas asignadas por lo que no se podría designar a un colaborador que se encargue específicamente de las tareas que requiere un programa de bienestar.

Además, la organización maneja dos procesos grandes. El primero que se encarga de todo lo relacionado con las obras para las que normalmente se contratan máximo 30 personas. Y el segundo, que comprende el gestor administrativo y financiero, comercial y de proyectos en donde se vinculan únicamente seis empleados con los cuales se realizaron las sesiones sin olvidar que uno de los productos entregados fue dirigido a la población flotante.

- **Identificación de los hechos**

Cumpliendo con el segundo nivel de análisis propuesto por Candamil y López, y teniendo en cuenta la contingencia que se dio en el presente año con la aparición del Covid-19, se recurre a herramientas tecnológicas como zoom, meet, kahoot, canva etc. Dichas herramientas son necesarias para llevar a cabo algunas de las reuniones entendiendo esta alternativa como un elemento novedoso. Ya que el trabajo social es una disciplina caracterizada por su adaptación frente a las diversas situaciones, lo que se vio reflejado en el accionar de las estudiantes al adaptar las sesiones virtuales con los mecanismos tecnológicos que brinda el internet.

A partir de lo anterior, algunas de las técnicas grupales utilizadas en cada una de las reuniones fueron de presentación, de conocimiento y confianza, de creatividad grupal etc. Dichas técnicas son recuperadas por Tomas Fernández y Antonio López Peláez en su libro Trabajo Social con Grupos (2006).

En el primer acercamiento se realizó una reunión vía Skype, con uno de los socios de la empresa. Allí se informaron los antecedentes de Grupo Coral Ingenieros S.A.S y se facilitaron los documentos digitales que contienen la información necesaria para el desarrollo del proyecto. Además, se presentó la contención de un plan de seguridad y salud en el trabajo, dicho documento busca el mejoramiento de las condiciones laborales, por lo que realiza una evaluación constante que garantice la efectividad del proceso. Desde allí plantean un procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, con el fin de notificar, reportar e investigar accidentes y/o enfermedades laborales que se presenten en su empresa.

También se brindaron documentos como la hoja de vida empresarial, planificación y objetivos, y toda la información necesaria para el marco institucional. Al finalizar el estudio

del primer encuentro, se reconoce como el factor problema, la ausencia de un departamento de recursos humanos, ya que el colaborador con el que se llevó a cabo la sesión señaló:

“En la oficina somos 6 personas encargadas netamente de lo administrativo, financiero, planeación etc. Por lo tanto, cuando necesitamos personal para la obra, que son entre 30 a 40 personas, generalmente se habla directamente con nosotros y esto resulta ser un problema ya que a veces se vinculan personas no tan adecuadas o productivas, además si tenemos algún problema lo hablamos directamente ya que no hay otros filtros”. (Socio de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S Andrés Cortes, 2021).

En el segundo acercamiento, se estableció contacto por medio de correo electrónico con los seis integrantes que conforman el área administrativa de la empresa, en esta oportunidad las estudiantes hicieron envío de un comunicado en el cual se presentan con el grupo y exponen la intención del proyecto en Grupo Coral Ingenieros S.A.S. Posteriormente, se realizó el envío del cuestionario “Cuestionario Grupo Coral Ingenieros S.A.S” (No.1) que consta de 19 preguntas las cuales van dirigidas a las distintas áreas de la empresa, problemas, necesidades y sentires de los colaboradores, y así llevar a cabo la identificación de problemas y/o necesidades de índole laboral.

Teniendo en cuenta ambos cuestionarios, se realiza la operacionalización de variables a partir del concepto de clima organizacional en la matriz que se observa a continuación:

Tabla 1. Variables del proyecto

Variable	Definición	Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Preguntas
Clima organizacional	Entendido como, las cualidades o propiedades (liderazgo, motivación, participación, reciprocidad y comunicación) del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Chiavenato (2000)	Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. (OPS, 1998)	Dirección	Estímulo al trabajo en equipo	¿En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?
				Solución de conflictos	¿La relación entre mis compañeros de trabajo es?
				Tipo de liderazgo	¿Si usted es un colaborador, por favor, responda la siguiente pregunta ¿Qué tipo de liderazgo existe en la empresa?
		Motivación: Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio	Autonomía	Reconocimiento a los aportes del colaborador por parte del líder.	¿Reconocen y valoran mi trabajo en la organización? ¿Los jefes en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal? ¿Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades? ¿Como calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la organización?

		<p>circundante se hacen presentes. (Núñez, 2013)</p>	condiciones de trabajo	Adecuación en los espacios de trabajo	<p>¿Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo? ¿La distribución de carga de trabajo que tengo en mi área es? ¿Considera que tiene usted todos los elementos necesarios para trabajar de forma óptima y sin riesgo? En caso contrario ¿Qué elementos requiere para ello? ¿Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es? ¿Qué problemáticas en cuanto a malas posturas o movimientos han podido evidenciar en la empresa? ¿Se ha hecho algún tipo de intervención para mitigar o evitar la materialización de los peligros por posturas o movimientos expuestos anteriormente? ¿Como calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización? ¿Siente usted fatiga (migraña, dolores corporales, etc.) al terminar su jornada laboral</p>
		<p>Reciprocidad: Relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. (Núñez,2013)</p>	Apoyo	Nivel de apoyo por parte de la empresa	<p>¿Siento apoyo de parte de mi jefe cuando me encuentro en dificultades? ¿El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es?</p>

		Comunicación : Proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización. (Reyes et al, 2005)	Asertividad	Comunicación oportuna y efectiva	¿En la organización las funciones están claramente definidas? ¿Existe comunicación asertiva dentro de mi grupo de trabajo? ¿Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo?
--	--	--	-------------	----------------------------------	---

Los resultados obtenidos en el “Cuestionario Grupo Coral Ingenieros S.A.S” (No.1) son los siguientes:

- Funciones y áreas de trabajo: allí los colaboradores mencionan cargo, tiempo de permanencia en la organización entre otras cosas, si la empresa cumple o no con las dotaciones necesarias para cubrir las necesidades laborales etc.

Resultados de la categoría 1:

Tabla 2. Funciones y áreas de trabajo

¿Considera que tiene usted todos los elementos necesarios para trabajar de forma óptima y sin riesgo? En caso contrario ¿Qué elementos requiere para ello?	¿Entre sus funciones cree que cumple con tareas polifuncionales? (trabajo extra)	¿Siente usted fatiga (migraña, dolores corporales, etc.) al terminar su jornada laboral?
Todos los colaboradores manifestaron tener los elementos	Tres personas manifestaron tener alta carga laboral	Una persona dijo no presentar fatiga.

laborales necesarios. Como botas, casco, uniforme antifricción, en caso de presentarse en obra.		
	Tres personas manifestaron tener tareas acordes a sus funciones sin exceso.	Tres personas manifestaron que de vez en cuando lo presentan.
		Dos personas manifestaron que siempre presentan fatiga al terminar sus labores de trabajo diarias.

- Áreas administrativas: Allí mencionaron las problemáticas o necesidades que identifican a nivel administrativo y qué soluciones proponen a las mismas.

Resultados de la categoría 2:

Tabla 3. Áreas administrativas

¿Qué problemáticas y/o necesidades identifica en la empresa a nivel administrativo?	¿Cuáles son las causas de dichas problemáticas o necesidades?	¿Qué soluciones propone para dichas problemáticas y/o necesidades mencionadas con anterioridad?
Organización a nivel documental.	Que en el momento en que se va la persona de un cargo, no se tienen los documentos organizados de manera que sin empalme la nueva persona entienda la forma en que se tiene organizado todo	Realizar la identificación de los documentos que hay, la clase y realizar una matriz organizacional.
Falta de actividades de integración.	No hablamos entre nosotros, muchas veces ni nos conocemos bien.	Implementar un programa de bienestar.
Falta de apoyo a situaciones personales por parte de la empresa.	Falta de motivación	Generar estrategias que apoyen a los colaboradores en diferentes situaciones personales.
Necesidad de trabajos bien remunerados.	No hay oportunidad de ahorrar	Difícil solucionarlos ya que no es de nuestra competencia mejorar los precios que maneja el sector.

Falta mayor organización de las tareas y funciones.	Comunicación, que el proceso lo elabore una persona, ya que si hay varias personas involucradas realizando un mismo proceso puede generar errores en la operación.	Contar con la disposición por parte de las personas que se necesite, información completa y proporcionada a tiempo, generar los procesos que se requiere por una sola persona.
Falta de organización en la asignación de tareas	Falta de reuniones para coordinar y planificar asignación de tareas	Tener una vez por semana reuniones con todo el equipo de trabajo para verificar las evoluciones de las tareas asignadas.
Ninguna.		

- Áreas convivenciales y comunicativas: Allí los colaboradores mencionaron las problemáticas o necesidades que identifican a nivel de comunicación y relaciones laborales, y qué soluciones proponen a las mismas. Además del tipo de liderazgo que se maneja en la empresa.

Resultados de la categoría 3:

Tabla 4. Áreas convivenciales y comunicativas

¿Qué problemáticas y/o necesidades identifica en la empresa a nivel de comunicación y relaciones laborales entre los colaboradores del Grupo Coral?	¿Cuáles son las causas de dichas problemáticas o necesidades?	¿Qué soluciones propone para las problemáticas y/o necesidades anteriormente mencionadas?	Si usted es un colaborador, por favor, responda la siguiente pregunta ¿Qué tipo de liderazgo existe en la empresa?	A partir de la respuesta anterior ¿creería usted que eso afecta su desempeño laboral? ¿por qué?
Más interacción	Falta de compromiso en el cumplimiento de los objetivos, poca interacción diferente a las labores de cada uno en la empresa	Capacitación en los procesos que desarrolla la empresa, elaboración de procedimientos que permita que todos realicemos ciertas actividades de la	Dos personas manifestaron que el tipo de liderazgo que hay en la empresa es natural (es líder sin que nadie se lo imponga)	Todos los colaboradores estuvieron de acuerdo al decir que no se ve afectado el desempeño. Y que se sienten

		misma manera. organización del archivo digital e impreso. Actividades de interrelación.		cómodos con ese tipo de liderazgo
Baja Comunicación asertiva	En mi opinión podría decir que se debe a que no se tiene establecido concretamente la persona para realizar una tarea en específico, ejemplo: pasar un reporte de novedades, si no se tiene una comunicación constante o la disposición puede generar retraso	Se podría generar charlas de concientización, que la información sea pública para las personas indicadas	Cuatro personas manifestaron que el tipo de liderazgo que hay en la empresa es Participativo - democrático (toma en cuenta las decisiones de los demás)	
Ninguna				

- Higiene postural en el ambiente laboral: Entendiendo la higiene postural desde Ripol (2013), como un conjunto de normas que buscan mantener a las personas con posturas armónicas y correctas tanto estáticas como dinámicas, encaminadas a mantener una alineación de todo el cuerpo con el fin de evitar posibles lesiones. Por lo tanto, aquí se mencionaron las problemáticas o necesidades que identificaron en cuanto a malos movimientos o posturas, maneras de evitar los riesgos etc.

Resultados de la categoría 4:

Tabla 5. Higiene postural

Teniendo en cuenta lo anterior, ¿qué problemáticas en cuanto a	¿Se ha hecho algún tipo de intervención para mitigar o	¿Qué recomendaciones considera se le pueden hacer
---	---	--

malas posturas o movimientos han podido evidenciar en la empresa?	evitar la materialización de los peligros por posturas o movimientos expuestos anteriormente?	al área de SG-SST?
Movimientos repetitivos, posturas prolongadas.	Tres personas afirmaron que se han hecho capacitaciones	Organizar un programa de bienestar que incluya su núcleo familiar, fortaleciendo las charlas y capacitaciones de hábitos alimenticios, y de vida saludable que tenga que ver mucho la actividad física.
Depresión o decepción, y en cuanto al aspecto físico, aunque se tienen los elementos adecuados (Sillas, computadores, etc) las jornadas a veces son extenuantes.	Tres personas afirmaron que se han hecho plan de adecuaciones locativas	La implementación de pausas activas
Pérdida de motivación		Exigencia para dar cumplimiento a los procesos, por ejemplo, establecer un plan de pausas activas, ser más rigurosos con el tema de organización para evitar riesgos dentro de la organización
stress por volumen desaforado del trabajo		Mejora Continua

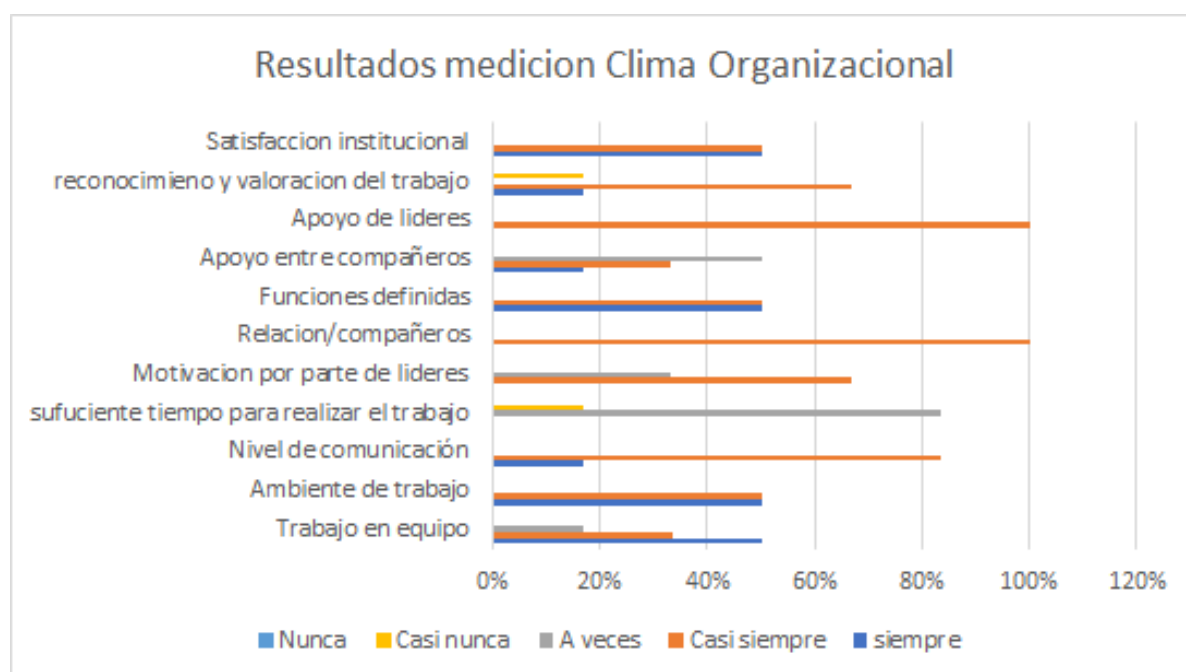
Seguido del cuestionario (No 1), se aplicó el cuestionario (No 2) el cual se llamó “Clima organizacional”, dicho cuestionario se dio con el fin de identificar las percepciones de los colaboradores en relación a aspectos estructurales de la empresa, relaciones entre los empleados e identificación de apreciaciones negativas o positivas de su entorno laboral y sus posibles soluciones. Se tomó como referencia el cuestionario de COPEME (2009), el cual propone cinco variables las cuales son:

Tabla 6. Variables del clima organizacional

Variables del Clima Organizacional	Definición
Liderazgo	Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural. (OPS, 1998)
Motivación	Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes. (Núñez, 2013)
Reciprocidad	Relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. (Nuñez,2013)
Participación	Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos. (Nuñez,2013)
Comunicación	Proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización. (Reyes et al, 2005)

Los resultados arrojados fueron los siguientes:

Figura 3. Clima Organizacional



Nota: Elaboración propia

En la empresa Grupo Coral SAS, se observa un buen porcentaje en cuanto a satisfacción institucional, ya que los colaboradores reflejan sentido de pertenencia con la organización. Referente al reconocimiento y valoración del trabajo por parte del equipo, tiene una variación ya que uno de los colaboradores manifiesta que casi nunca se le reconoce su trabajo, por otro lado, tres de ellos dicen tener casi siempre ese reconocimiento, en otras palabras, se estaría hablando de reciprocidad en el espacio laboral. Sin embargo, en relación al apoyo de los líderes se cuenta con el 100% de los colaboradores opinan que reciben casi siempre apoyo por parte de sus jefes.

Continuando con el apoyo entre compañeros, existe también una variación ya que desde la percepción del colaborador el 50% expresan la falta de compañerismo en el contexto laboral, a pesar de esto manifiestan tener buenas relaciones entre ellos. No obstante, se presencia un equilibrio entre los porcentajes de siempre y casi siempre en cuanto a funciones definidas. Además, se distingue un buen ambiente laboral por parte de los colaboradores, partiendo de la disposición que se observó desde las primeras sesiones.

Por otro lado, revelan la falta de interés por parte de los líderes en fomentar la motivación en los trabajadores, por consiguiente, el trabajo en equipo requiere una serie de mejoras para fortalecerlo. En cuanto a la comunicación que hay dentro del equipo de trabajo solo una persona manifiesta la necesidad de mejora. Finalmente, los colaboradores afirman tener poco tiempo para realizar completamente sus trabajos asignados y de ellos, uno solo afirma que casi nunca tiene el tiempo, generando estrés, ansiedad, cansancio físico y mental.

A partir de allí, en el segundo encuentro se logró identificar la preocupación frente a la comunicación efectiva entre trabajadores y líderes, la falta de compañerismo, apoyo,

motivación y más elementos que perjudican la estabilidad en el clima organizacional de Grupo Coral Ingenieros S.A.S.

A continuación, se realiza la descripción de los problemas encontrados en los dos cuestionarios realizados al inicio de la intervención:

Tabla 7. Matriz de descripción de problemas

PROBLEMA (Situación de insatisfacción o indeseada)	DESCRIPCIÓN (Significado)	EVIDENCIA (Datos, cifras o hechos que indiquen la presencia del problema)
Pocas actividades de integración.	No hay espacios lúdicos en las instalaciones que permitan espacios de esparcimiento.	Desde el cuestionario No.1, tres personas de seis (3/6) manifestaron tener pocas actividades de integración.
Falta de apoyo a situaciones personales por parte de la empresa.	La organización no cuenta con rutas de atención que sean dirigidas a los colaboradores en cuanto a situaciones de nivel personal.	Desde el cuestionario No.1, tres personas de seis (3/6) manifestaron tener falta de apoyo a situaciones personales por parte de la empresa.
Reducida la organización en los documentos de la empresa.	Los colaboradores no dejan organizados los documentos físicos y digitales después de la jornada laboral.	Desde el cuestionario No.1, dos personas de seis (2/6) manifestaron tener falta en la organización de los documentos de la empresa.
Necesidad de trabajos bien remunerados.	Reconocen la necesidad que presentan por tener mejores pagos en sus nóminas.	Desde el cuestionario No.1, una persona de seis (1/6) manifestó tener necesidad de trabajos bien remunerados.
Baja comunicación asertiva por parte de los colaboradores.	No se comunican por miedo a equivocarse y generar discusiones innecesarias.	Desde los cuestionarios No.1 y No.2, tres personas de seis (3/6) manifestaron tener baja comunicación asertiva.
Desconocimiento de la importancia de las pausas activas.	Se sienten cansados, pero no realizan ejercicios de estiramiento.	Desde el cuestionario No.1, cuatro personas de seis (4/6) manifestaron tener desconocimiento de la importancia de las pausas activas.

1. Pocas actividades de integración.	0	0	0	0	1	1	2	3	3	0	10
2. Falta de apoyo a situaciones personales por parte de la empresa.	0	0	0	1	3	0	0	0	3	0	7
3. Poca organización en los documentos de la empresa.	0	0	0	0	1	0	3	3	0	1	8
4. Necesidad de trabajos bien remunerados.	0	1	0	0	2	0	3	3	3	0	12
5. Baja comunicación asertiva por parte de los colaboradores.	2	3	2	2	0	1	2	1	3	3	19
6. Desconocimiento de la importancia de las pausas activas.	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
7. Estrés y decepción por el volumen desaforado del trabajo.	0	0	2	0	0	0	0	3	3	2	10
8. Jornadas de trabajo extensas.	0	0	3	3	2	0	3	0	1	1	13
9. Carencia en la motivación para trabajar.	1	3	0	3	1	0	3	3	0	2	16
10. Falta de organización en la asignación de tareas.	0	0	0	0	2	0	2	2	1	0	7
Total, dependencia o consecuencia	4	7	7	9	12	2	19	18	17	9	

Escala valorativa. **0**: no es causa; **1**: causa indirecta; **2**: causa medianamente directa; **3**: causa directa.

A partir de la tabla anterior se jerarquiza el problema teniendo en cuenta a la autora Candamil (2004), la jerarquización se da de acuerdo con su grado de causalidad y dependencia, teniendo en cuenta cuatro categorías dependiendo del resultado de valoración:

- En un primer momento se ubican los problemas con menor causalidad y mayor dependencia, los cuales se denominaron problemas pasivos. En este caso serían el “Jornadas de trabajo extensas”, “Estrés y decepción por el volumen desaforado del trabajo” y “Falta de organización en la asignación de tareas”.
- Posteriormente se ubican los problemas con mayor causalidad y mayor dependencia, estos se denominan problema central ya que están relacionados de manera directa con

los otros problemas, por lo que darle solución a uno de estos implica desencadenar alternativas para los demás. En este caso sería la “Baja comunicación asertiva por parte de los colaboradores” y “Carencia en la motivación para trabajar”.

- Seguido de esto el tercer cuadrante mide los problemas de mayor valoración como causa y menor valoración como consecuencia, estos son llamados problemas activos. En este caso serían, “Pocas actividades de integración”, “Poca organización en los documentos de la empresa” y “Necesidad de trabajos bien remunerados”.
- Finalmente, el cuarto espacio se denomina problemas autónomos o indiferentes, seleccionados teniendo en cuenta la baja valoración como causa y baja valoración como consecuencia. En este caso serían, “Falta de apoyo a situaciones personales por parte de la empresa” y “Desconocimiento de la importancia de las pausas activas”.

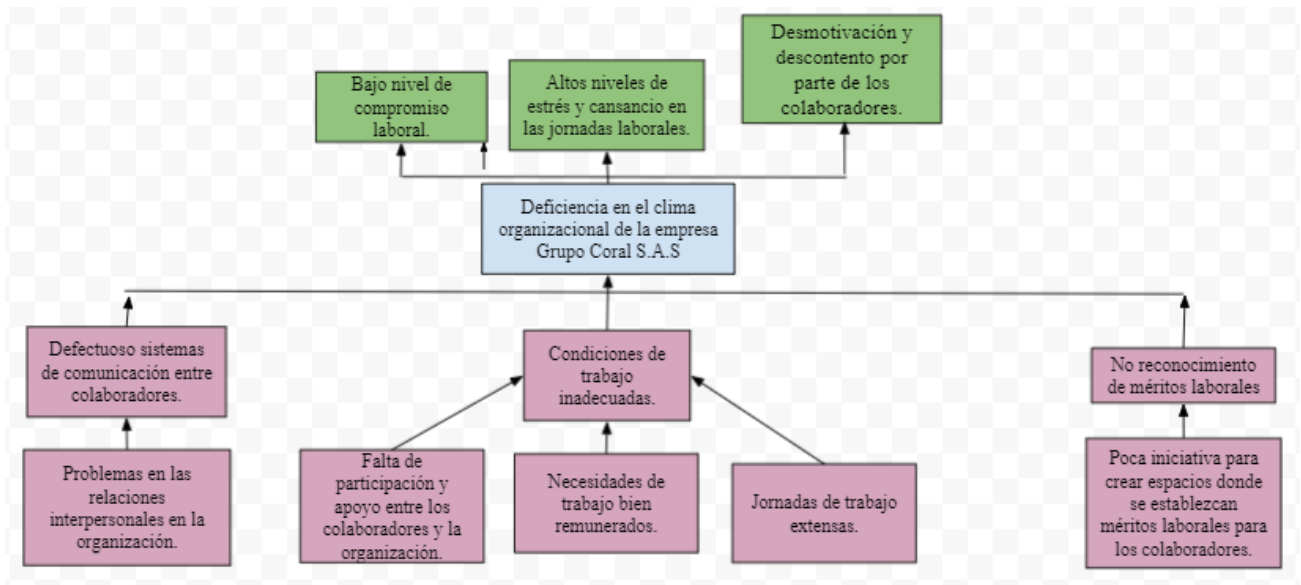
- **Focalización del problema**

Teniendo en cuenta los resultados anteriormente mencionados de los cuestionarios “Cuestionario Grupo Coral Ingenieros S.A.S” (anexo 2) y el “Cuestionario de clima organizacional” (anexo 3), se realizó la focalización del problema correspondiente al tercer nivel de análisis el cual en este caso se da en tres pasos: identificación del problema central, análisis de causas del problema y análisis de los efectos o consecuencias.

A partir de lo anterior, se identifican necesidades desde las diferentes perspectivas planteadas en el, las cuales tienen que ver con:

- Aumentar los niveles de compromiso, motivación y compañerismo.
- Mejorar la comunicación entre colaboradores y líderes, y aumentar los espacios de integración.
- Fomentar el trabajo en equipo entre los colaboradores y los líderes.

Figura 4. Árbol de problemas



Como resultado del árbol de problemas obtenemos la identificación de la situación central, entendiéndolo como **Deficiencia en el clima organizacional de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S**, allí se logró evidenciar la desinformación en cuanto al clima organizacional, ya que, los colaboradores no lo veían como un elemento importante es por esto que tampoco surgió en algún momento la necesidad por medir el clima organizacional.

Continuando, desde el problema central se analiza la información obtenida para determinar las posibles causas, obteniendo las siguientes: el defectuoso sistema de comunicación entre colaboradores, que se da a raíz de problemas en las relaciones interpersonales en la organización. Otra de las causas que se desprende del problema central son las condiciones de trabajo inadecuadas, las cuales se dan debido a la falta de participación y apoyo entre colaboradores y la empresa, pero también por la necesidad de trabajos bien remunerados y además por las jornadas de trabajo extensas; continuando con el no reconocimiento de méritos laborales, dadas a raíz de la poca iniciativa para crear espacios

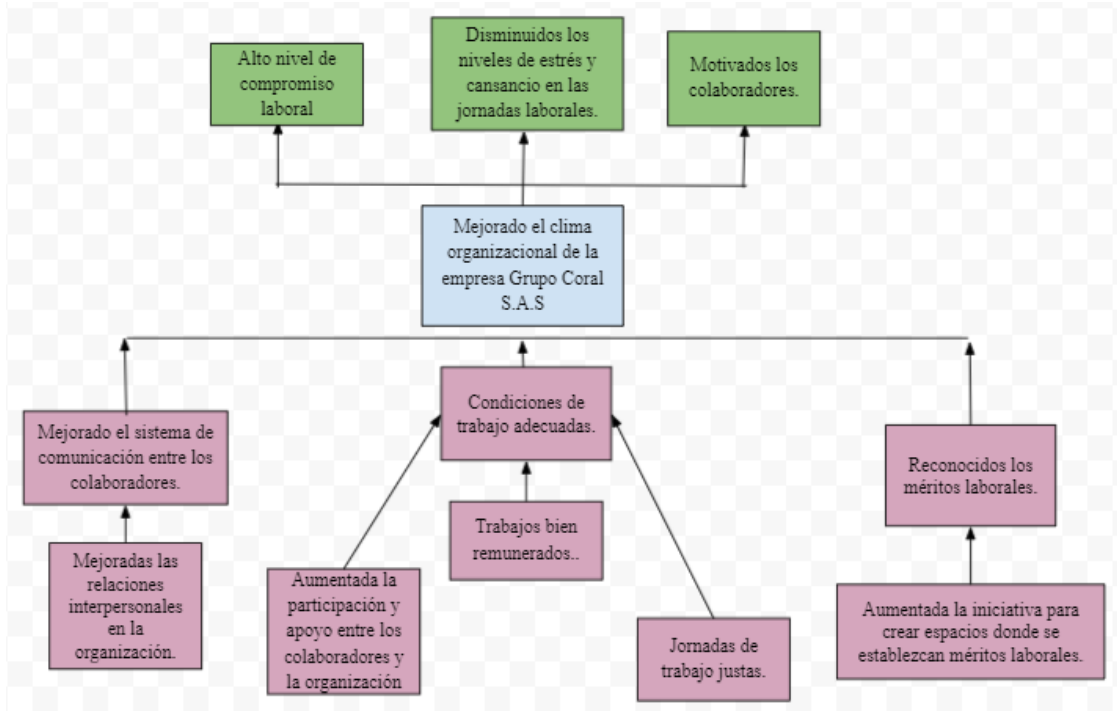
donde se establezcan méritos laborales. Siendo estos tres niveles de causas el resultado de los bajos niveles en el trabajo en equipo.

Tras analizar las causas, es necesario examinar el problema central en cuanto a los efectos previamente identificados: bajo nivel de compromiso laboral dados por los defectos en los sistemas de comunicación y los problemas en las relaciones interpersonales; altos niveles de estrés y cansancio en las jornadas laborales, causado por las condiciones de trabajo inadecuadas y la falta de participación y apoyo entre colaboradores y la empresa, pero también por la necesidad de trabajos bien remunerados y además por las jornadas de trabajo extensas; y finalmente desmotivación y descontento por parte de los colaboradores que se dan por el no reconocimiento de méritos laborales y la poca iniciativa para crear espacios donde se establezcan méritos laborales.

1.2 Construcción de la imagen objetivo

Partiendo de los problemas identificados y seleccionados, se da la segunda parte correspondiente a la identificación. Para esto, se desarrolla el árbol de objetivos propuesto por los autores con el fin de darle otra perspectiva a los problemas hallados y así encontrar en ellos una visión para el cambio.

Figura 5. Árbol de objetivos



Teniendo en cuenta el problema central identificado y las necesidades propuestas por los colaboradores, se determinó como intención principal el mejoramiento del clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S. Partiendo de esto, se generaron una serie de propuestas que buscan mitigar las causas que le dan origen al problema central, con los siguientes medios: mejorar el sistema de comunicación entre los colaboradores a causa de la mejora en las relaciones interpersonales en la organización; condiciones de trabajo adecuadas debido a la presencia de trabajos bien remunerados, el aumento de la participación y apoyo, y las jornadas de trabajo justas; reconocer los méritos laborales y así aumentar la iniciativa por crear espacios donde se establezcan estos méritos. Finalmente, estas alternativas se dan a raíz del aumento en los niveles de trabajo en equipo.

Continuando, tras definir los medios se establecen los fines: alto nivel de compromiso laboral originado por la mejora en el sistema de comunicación entre los colaboradores y en las relaciones interpersonales en la organización; disminuidos los niveles de estrés y cansancio en las jornadas laborales por las condiciones de trabajo adecuadas debido a la presencia de trabajos bien remunerados, el aumento de la participación y apoyo, y

las jornadas de trabajo justas y finalmente la motivación de los colaboradores como resultado de reconocer los méritos laborales y así aumentar la iniciativa por crear espacios donde se establezcan estos méritos.

1.3 Ponderación de alternativas

Una vez realizados los objetivos que permiten establecer la relación entre los medios existentes y los fines esperados, se desarrolla la ponderación de alternativas la cual se encarga de ilustrar el alcance que tendrá el objetivo expuesto. Siendo así, se lleva a cabo una búsqueda de alternativas que deberán transformar la situación problema.

Se plantean tres alternativas diferentes:

- a. La primera tiene que ver con el **“Desarrollar un proceso formativo donde se aborden temas como liderazgo, motivación, participación, reciprocidad y comunicación como variables del clima organizacional”**

Teniendo en cuenta esta alternativa, se estableció como estrategia la medición del clima organizacional para así poder establecer que herramientas se debían ofrecer a los colaboradores para mejorar sus relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación y algunas habilidades sociales. Por lo tanto, dicha alternativa fue seleccionada ya que de esta forma se permitiría mejorar el clima organizacional, por medio de un proceso reflexivo y practico que le permita al Trabajador Social abordar la integralidad del colaborador.

- b. La segunda alternativa está encaminada a **“Mejorar los niveles de comunicación asertiva entre los colaboradores y líderes de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S”**

Por otro lado, esta alternativa pretendía utilizar como estrategia la mejora en los niveles de comunicación asertiva entre colaboradores y líderes. Sin embargo, fue descartada, ya que no es posible pues aborda solamente una pequeña parte de los elementos que conforman el clima organizacional. Por lo tanto, si bien será tomada en cuenta la comunicación, no puede ser el único factor abordado si lo que pretende es tener resultados significativos con el proceso.

- c. La tercera alternativa pretende crear **“Generar un programa de bienestar social laboral en conjunto con los colaboradores y líderes de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S”**

Esta opción fue descartada por la falta de un departamento de recursos humanos en la empresa que garantice la continuación del proceso, ya que en primera instancia el programa de bienestar les impone a los colaboradores generar un cambio que puede o no tener en cuenta sus opiniones personales sobre lo que ellos creen necesitar en su espacio de trabajo.

Tabla 9. Cuadro de selección de alternativas.

CUADRO DE SELECCIÓN DE ALTERNATIVAS				
ALTERNATIVAS	COBERTURA	PARTICIPACIÓN	RECURSOS	TOTAL
	(1 - 4)	(1 - 4)	(1 - 4)	
1. Desarrollar un proceso formativo donde se aborden temas como liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación como variables del clima organizacional	4	4	3	11

2. Mejorar los niveles de comunicación asertiva entre los colaboradores y líderes de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S	3	3	2	8
3. Generar un programa de bienestar social laboral en conjunto con los colaboradores y líderes de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S	4	2	1	7

Nota: Esta tabla muestra las alternativas con su respectiva ponderación y total.

- **Estudio de factibilidad**

Tras la ponderación que permitió seleccionar la alternativa más viable para el proyecto, se realizó el estudio de factibilidad, el cual establece las garantías y condiciones para el desarrollo del proyecto. Teniendo en cuenta que esta parte pretende proporcionar el ideal frente a la eficacia que tendrá el proyecto al modificar el problema inicial, se plantea el análisis de las oportunidades:

- Oportunidad política: Orientada por el Decreto 1083 del 2015 que habla sobre el sector de función pública, existente a nivel nacional.

Tabla 10. Temas de la política y derechos protegidos.

Temas de la política	Derechos protegidos
<p>Nacional: ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 	<p>Derecho a tener un buen ambiente laboral. Derecho al trabajo digno.</p>

- | | |
|--|--|
| <p>2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.</p> <p>3. Fortalecer el trabajo en equipo.</p> | |
|--|--|

Nota: elaboración propia.

- b. Oportunidad institucional: Grupo Coral Ingenieros S.A.S es una empresa dirigida a la construcción de infraestructuras sociales, brindando un excelente servicio enfocados en la satisfacción de necesidades. Es por esto, que la empresa está interesada en mejorar su ambiente laboral implementando una intervención donde se generen espacios más armónicos y de comunicación asertiva entre sus empleados, para seguir siendo una empresa de calidad.
- c. Oportunidad legal: Según el Código de Ética de los trabajadores sociales en Colombia en unos de sus artículos habla sobre el quehacer de los profesionales en el ambiente laboral, expresando que estos deben defender los derechos de los trabajadores, promocionando las políticas y generando planes, programas y proyectos enfocados a la cohesión social y mejorando el ambiente laboral. Así mismo generando sensibilización y responsabilidad empresarial.

MOMENTO II

PLANEACIÓN DEL PROYECTO SOCIAL

2.1 Denominación del proyecto

Bienestar Social Laboral: una herramienta para el mejoramiento del clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S en el año 2021

2.2 Justificación

Al estar inmersos gran parte del día en el espacio laboral, los colaboradores deben ser considerados una pieza clave para el funcionamiento de la compañía, así mismo deben tenerse en cuenta las necesidades básicas de cada uno con el fin de mantener el equilibrio posible entre la vida laboral y la personal. Dicho equilibrio, debería darse por medio de políticas organizacionales que le den diversas alternativas al colaborador para sobrellevar las distintas situaciones que se pueden presentar a nivel familiar, de esta manera se evitan los casos de estrés y se optimizan las tareas laborales. Así lo afirman, Andrés Jiménez Figueroa y Emilio Moyano Díaz (2008) en su artículo, “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”.

Si una persona no está contenta en su lugar de trabajo, sea por el motivo que sea, también le afectará a su vida personal. Todo esto genera círculos negativos en la vida de las personas que pueden tener terribles consecuencias para los trabajadores y la empresa. (Juan M. Caurin, 2018)

Lo anterior se puede conectar con los conceptos de bienestar social laboral y clima organizacional, siendo el bienestar laboral un conjunto de elementos que pretende mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Por lo tanto, en este caso se estableció el clima organizacional como el elemento primordial a tener en cuenta para la intervención, ya que, en términos de necesidades y problemáticas arrojadas en el diagnóstico el componente de clima organizacional fue el más completo abordando cada uno de los apuntes dados por los usuarios.

Además, se presenta el Trabajo Social como una disciplina de las ciencias sociales que actúa ante necesidades humanas insatisfechas, enfocándose en la potencialización de habilidades individuales y colectivas de las personas. Siendo así, desde Trabajo Social se busca mejorar el clima organizacional de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S desde la

dimensión de motivación, liderazgo, comunicación y reciprocidad, las cuales entregan una visión integral de la persona, permitiéndole al profesional abarcar lo mejor posible la situación presentada. Por lo tanto, a partir del concepto y sus dimensiones, las trabajadoras sociales en formación, buscaron el fortalecimiento del clima organizacional.

En este sentido, en el marco de la pandemia se debe repensar el quehacer del Trabajador Social adaptándolo a las nuevas realidades que se presentan por el Covid-19. Entendiendo que se habla de la reducción en la presencialidad ya que este era un elemento crucial para las intervenciones, se plantean nuevos retos por el reemplazo de las nuevas herramientas tecnológicas (Zoom, Meet, etc.) lo que obliga al Trabajador Social a proponer nuevas metodologías de intervención que traten de dar los mismos resultados obtenidos en la presencialidad.

No obstante, el aporte desde Trabajo Social busca trascender al contacto con la población y no limitarse a un documento escrito que no tuviera las voces reales de todos los participantes como podría serlo un programa de bienestar, que, si bien es necesario, plantearía únicamente una serie de directrices que pueden no retomar en su totalidad la esencia de aquello que necesita el colaborador. Por esto, teniendo en cuenta los resultados de los cuestionarios y los aportes de los colaboradores se trabajaron temáticas como primeros auxilios emocionales, tipo de liderazgo, como hablar asertivamente y como trabajar en equipo, entre otras que ayudaron a la mejora del clima organizacional.

Para sintetizar, la mayor motivación de este proyecto se encuentra en buscar el bienestar mental y físico de cada trabajador que se encuentre o que vaya a ingresar a la empresa. Así, a partir del diagnóstico se involucró cada percepción desde las diferentes áreas de la compañía y se espera que el producto final cumpla las expectativas de la empresa mejorando así el espacio laboral.

2.3 Marco conceptual

Para empezar, a partir del texto *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*, de Mónica García (2009) es preciso decir que el concepto de clima organizacional resulta ser transversal a todo el proceso de intervención. Siendo así, García cita a Chiavenato para definir el concepto de clima organizacional, como:

Las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Idalberto Chiavenato (2000).

Otra de las definiciones de clima organizacional la da Darío Quiroga (2007) quien es citado por Marcela Ríos & Luisa F. Ayala, (2016), diciendo que:

El clima organizacional se define como el ambiente en el cual, los miembros de una organización viven a diario sus relaciones laborales y esto conlleva a una incidencia en su comportamiento y su productividad, es decir, las relaciones interpersonales hacen que el personal de una organización aumente o disminuya su productividad, es importante tener en cuenta que, al hablar de vivencias diarias, son circunstancias que llegan afectar a la persona no solo en su ámbito laboral sino también en el personal.

Como se puede observar ambos autores convergen en la idea de que el clima laboral es la percepción que cada colaborador tiene de su ambiente laboral, siendo esta misma percepción la que afectara su comportamiento en el entorno y su productividad. Entendiendo esto, si bien es un concepto de carácter subjetivo, no disminuye la responsabilidad de la empresa por proponer estrategias para el fortalecimiento del clima en las organizaciones.

Con base en lo anterior, se puede concluir que el buen clima o ambiente en el cual se laboral, es un cúmulo de buenas prácticas empresariales que propenden por el respeto a las normas, a las personas y a los clientes internos y externos, y en donde,

además, se implementan permanentemente acciones encaminadas a que todo el personal se sienta cómodo, valorado y ponderado de forma adecuada tanto personal como funcionalmente. Marcela Ríos & Luisa F. Ayala, (2016)

A partir de lo anterior, se dice entonces que para observar el clima se debe hacer una medición del mismo, esto se define desde Carlo E. Méndez (2006):

Méndez (2006) la medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador.

Teniendo en cuenta la definición de Méndez (2006), existen distintas formas de medir el clima organizacional, estas se especifican desde Según José G. García y M. Bedoya (1997)

Dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello.

Desde la naturaleza de esta intervención se escogió la aplicación de un cuestionario como la estrategia retomada de los autores anteriormente mencionados. Dicha decisión parte de la situación pandémica que atraviesa el mundo en este momento, además por los horarios que manejan los colaboradores era complejo generar espacios de entrevista.

Pero para hablar de clima organizacional también es necesario entender las cinco dimensiones que le dan su esencia. Dichas dimensiones son:

- Liderazgo, Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural (OPS, 1998). Esta variable, va acompañada de cuatro elementos que alimentan su definición, desde la Organización Panamericana de la salud los elementos son:
 - Dirección: Proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo.
 - Estimulo de la excelencia: Pone énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Promueve y asume la responsabilidad en cuanto a la calidad de los productos esperados y el impacto efectivo de la actividad institucional.
 - Estimulo del trabajo en equipo: Busca el logro de objetivos comunes. Conocer y compartir hacia donde se quiere llegar.
 - Solución de conflictos: Diferencias de percepciones e intereses que compiten sobre una misma realidad, por lo que el grupo debe confrontar estos problemas para resolverlos.

- Motivación, conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes (Karla I. Núñez, 2013). Para complementar, la OPS (1998) aporta cuatro elementos a la motivación para tener mayor comprensión del concepto:

- Realización personal: Se lleva a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual la persona aplica sus habilidades.
 - Reconocimiento de la aportación: Cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona, en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos, posee un alto potencial motivador, ya que satisface las necesidades de realce del ego.
 - Responsabilidad: Capacidad de las personas a responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos.
 - Adecuación de las condiciones de trabajo: Las condiciones ambientales, físicas y psicosociales, en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, debe ser congruente con la naturaleza misma del trabajo.
- Reciprocidad, Relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. (Karla I. Núñez,2013). Entendiendo esto, existen cuatro elementos que se atribuyen al concepto desde la OPS (1998), dichos elementos son:
- Aplicación del trabajo: Las personas deben sentir la necesidad de responder, en forma adecuada y favorable, por el desarrollo del medio que los rodea, mediante su trabajo.
 - Cuidado del patrimonio institucional: Cuidado que los funcionarios exhiben de los bienes o las cosas materiales de la institución, además del fortalecimiento y defensa del prestigio y valores de la imagen institucional.
 - Retribución: La organización tiene que optimizar los contenidos retributivos, de las relaciones laborales, en beneficio de sus empleados, para contribuir a su realización personal y desarrollo social.

- Equidad: Acceso a las retribuciones por medio de un sistema equitativo que trate a todos en condiciones de igualdad en trabajo y beneficios.
- Comunicación. Proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización. (Reyes et al, 2005).
- Finalmente, el concepto de participación dado por la OPS (1998) como la, Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos. Dicho concepto cuenta con los siguientes elementos para aportar a su definición:
 - Compromiso por la productividad: Se da en la medida en que cada individuo y unidad de la organización, realiza con óptima eficacia y eficiencia el servicio que le corresponde, mediante el cumplimiento de las funciones individuales y de las reparticiones conforme a estándares de calidad y cantidad preestablecidos. Para lograr que exista un compromiso con la productividad, es necesario que se establezcan ciertas condiciones:
 - I. Parámetro de referencia de la productividad
 - II. Parámetro de referencia del rendimiento
 - III. Aceptación de metas comunes
 - IV. Responsabilidad común
 - V. Intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento
 - Intercambio de información: La existencia del flujo de información, entre los grupos, es fundamental para el desarrollo de metas comunes.
 - Involucramiento en el cambio: Los organismos se encuentran en constante movimiento y el hombre no puede quedarse atrás, por lo que debe adoptar una postura

y una actitud que se comprometa al cambio, lo oriente y promueva, para un buen desarrollo de la organización.

El conjunto de estas dimensiones del clima organizacional, establecen el resultado que dará el clima organizacional el cual a su vez se da por la percepción que tienen los colaboradores de cada uno de los componentes. Siendo entonces ese el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Por otro lado, para hablar de bienestar laboral es necesario realizar una constante examinación del clima organizacional, ya que ambos son causa y efecto del otro, por lo tanto, si los colaboradores tienen un alto nivel de bienestar lo más seguro es que el clima organizacional será saludable y óptimo. Teniendo en cuenta esto, respecto al bienestar social laboral su definición se fue reestructurando a medida que pasaban los años. La autora Alexandra Ríos (2012) citando a Víctor H. Aguilar (2007):

El bienestar laboral es un área integrada en las empresas para el mejoramiento de la calidad de vida, encargada de coordinar y atender cada uno de los frentes que se vea comprometida la calidad de vida laboral de su talento humano. (p. 17).

Por otro lado, la autora Patricia González (2015) cita a Angelica Vigoya (2002) considera que el Bienestar Social Laboral es el, el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. (p. 25).

Teniendo en cuenta lo anterior, se define los programas de bienestar social laboral como programas que ayudan a la creación y mejora de la calidad de vida laboral e integridad personal, manteniendo e incentivando el sentido de pertenencia, motivación y satisfacción de todos los colaboradores de una empresa. (Ana García y Anastasio Ovejero, 2000, p.242).

En suma, la definición de programa de bienestar social laboral, involucra diferentes elementos que pueden ayudar a la mejora de la vida laboral de los colaboradores de una empresa y a su vez están enfocadas en los derechos e intereses sociales del personal. Los programas siempre deberán orientarse en los niveles personal, familiar y social, pues son los factores que rodean al trabajador y el desequilibrio de uno de ellos afecta al otro. (Viviana Ramos, et al. 2019, p. 25).

Entendiendo la definición de bienestar y su estrecha relación con el clima organizacional, es necesario hablar de entornos laborales saludables, partiendo del hecho de que es en este espacio donde los colaboradores lograran desenvolverse día a día haciendo aportes positivos a la empresa y sus compañeros. Para este concepto se inicia con el aporte de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2000), que considera:

La OPS considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

Posteriormente, la Organización Panamericana de la Salud define el entorno laboral saludable, diciendo:

Es en este contexto que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y

social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente. OPS (2000)

Continuando y teniendo en cuenta las dimensiones del clima organizacional, se hablaría entonces del trabajo en equipo como un elemento importante que le permite al Trabajador Social condensar el proceso formativo. Entendiendo el trabajo en equipo según Luis Riquelme Fritz que dice "el trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general", sin embargo, el autor Jorgely Ayoví-Caicedo contribuye a la definición diciendo que:

En el trabajo en equipo son básicas la cooperación de la comunicación y la información entre sus miembros, porque en esta nueva y novedosa dinámica de trabajo requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, incluye, además, la organización de los roles de dicho equipo, imprimir unas dinámicas de trabajo que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral. (Jorgely Ayoví-Caicedo, 2019)

Por otro lado, el presidente de la Universidad de Ventas Olman Martínez brinda una definición de carácter más humano apuntando a la subjetividad del ser en cada persona que conforma la organización. Partiendo de esta idea, el autor define trabajo en equipo como:

"Trabajo en Equipo no significa solamente "trabajar juntos". Trabajo en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador que las empresas han descubierto en los últimos años para hacer realmente que el trabajador se comprometa de veras con los objetivos de la empresa", (Olman Martínez, 2016)

Partiendo de estas definiciones, se puede hablar en términos de beneficios, por un lado, el trabajo en equipo permite optimizar y agilizar los procesos de elaboración pues la gestión del tiempo es mejor y los resultados son de mayor calidad. Siendo así, se obtiene una mejora del clima laboral, ya que las obligaciones se convierten en retos compartidos que

incitan a trabajar en armonía; a la vez que se comparten vivencias y experiencias día tras día. Además, las habilidades y talentos se complementan, crece la confianza del entorno en el colaborador y se aprende a confiar en los demás, aumenta el aprendizaje pues son compartidos los conocimientos entre unos y otros, aumenta la felicidad en el trabajo compartiéndose el éxito de los objetivos del trabajo en equipo, se incrementa el sentimiento de pertenencia y el sentimiento de soledad disminuye. (Jorgely Ayoví-Caicedo, 2019)

Sin embargo, hay un concepto más que no puede dejarse de lado cuando se habla de clima organizacional, la satisfacción, que es este caso se define desde Guillermo Davos y Lucas Pujol Fisher (2000) quienes indican que “la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo”.

Así mismo, otros como H.M Weiss (2002), la definen como “un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo”. Trascendiendo de lo netamente emocional a lo evaluativo, y coincidiendo en este elemento se encuentra A.P Brief (1998), quien considera que “la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo”.

En cuanto a la relación, Carlos Manosalvas et al (2015) en su texto *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación* habla de los factores de la satisfacción que influyen en el clima organizacional, para esto cita a Niaz Ahmed, Minhoon Khan, & Falahuddin Butt (2012):

Uno de los factores que influye sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional, un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que son percibidos por las personas que trabajan en ella e influyen su motivación y comportamiento (Niaz Ahmed, Minhoon Khan, & Falahuddin Butt, 2012).

Anclado al concepto de clima organizacional, se encuentra la cultura organizacional, la cual según los autores José G. Salazar et al (2009) “comprende el patrón general de

conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización” (p.9). Y ya que los miembros de la organización son quienes determinaron su cultura, el clima organizacional ejerce una influencia directa en esta, debido a que las percepciones de los individuos dadas a partir de su entorno, son las que definen sus creencias, mitos, conductas y valores. Por lo que, en este caso, la cultura organizacional son aquellas características en común que hacen a los colaboradores y a la empresa, ser diferente a las otras.

Para concluir lo referente a la cultura y clima organizacional se retoma a Rubén Cañedo en su artículo “Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral”, en este dice:

Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. Rubén Cañedo et al (2009)

Papel del Trabajador Social en la empresa:

Una de las labores del Trabajador Social está encaminada a la promoción del mejoramiento del clima organizacional, que conduce a acciones de análisis de realidades y necesidades, reconociendo capacidades y potencializar habilidades.

Complementando lo anterior, de acuerdo con la investigación de García et Al (2015) citando a Giraldo (2004) afirma que los roles del trabajador social desde el área de bienestar social son: orientador, administrador, gestor, capacitador, movilizador.

Encaminando las funciones, al desarrollo de los trabajadores en su ambiente laboral, por medio de la intervención se relacionan los programas y estrategias de bienestar laboral asegurándose de que los colaboradores están empoderados y no se dará únicamente satisfacción de necesidades (p.57).

Cabe resaltar, que en Colombia desde los años 40, la profesión de Trabajo Social se incursionó en el área de bienestar laboral con el fin de mitigar problemas a nivel laboral y familiar, “ofreciendo asesorías, apoyo emocional y capacitaciones desde una clara perspectiva asistencialista y con un enfoque funcionalista”, como lo expresa Pérez y Díaz (2014, p. 127).

Posterior a eso, en los años 60 las funciones de los trabajadores sociales en el área empresarial estuvieron más enfocadas en desarrollar procesos más sistémicos, participativos, integrales dirigidos al desarrollo y desempeño de los trabajadores en su entorno laboral y familiar, por medio de programas educativos, recreativos (culturales y sociales) y capacitaciones.

Así mismo, los autores Pérez y Díaz (2014) en su artículo “Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos”, recopilan la historia del trabajador social en el campo empresarial, donde se rescata lo siguiente:

El desempeño profesional del trabajo social en este campo se perfiló hacia la realización de diagnósticos sociales y familiares del trabajador, estudios del clima organizacional y diversos programas de: capacitación técnica y personal; integración social; motivación; manejo de relaciones interpersonales; orientación familiar; reclutamiento; selección; inducción; seguimiento y reinducción del personal. (p.129).

Por otro lado, el papel que desempeña el Trabajador social hoy por hoy en el ámbito laboral como lo expresa Gallego (2000) citado por Pérez y Díaz (2014):

La tendencia en el trabajo social se dirige a la gestión humana, implicando desarrollar procesos de selección, contratación, inducción, entrenamiento, relación laboral (bienestar social y salud ocupacional), gestión del desempeño, efectividad de las comunicaciones, formación y desarrollo, retiro laboral, clima organizacional, entre otros, lo cual exige romper con el modelo tradicional funcionalista, que deja como

resultado el desempeño de funciones desarticuladas e independientes, para pasar a implementar el modelo estratégico (propuesto como superior por ser más reflexivo), orientado hacia procesos y acciones que contribuyan al logro de los objetivos de la organización, para garantizar competitividad y supervivencia en el tiempo. (p. 130).

Si bien, se aborda el clima organizacional como punto central en este documento, debemos retomar la importancia que tiene el papel del Trabajador Social en esta área. Por medio de estos conceptos, el Trabajador Social tiene una tarea importante que es garantizar el desarrollo empresarial y de sus colaboradores, ya sea por medio de iniciativas, proyectos o programas que generen un ambiente laboral saludable.

2.4 Marco legal

En el marco legal se retoman los decretos, leyes, regulaciones y códigos desde el ámbito internacional y nacional. En lo internacional tenemos la OHSAS 18001, según sus siglas en inglés Occupational Health and Safety Assessment Series (Serie Ocupacional y de Valoración de Salud y Seguridad), la cual es una conocida norma británica que brinda herramientas para el SGSST orientándose hacia la identificación de los riesgos y así mismo brindando las medidas necesarias para la prevención de posibles accidentes. Además, la ISO 45001 de 2018 se presenta como una versión actual de la anterior norma, al igual que la OHSAS 18001 tiene por objetivo brindar espacios seguros de trabajo, sin embargo, puntualiza en la importancia por evitar el deterioro mental de los trabajadores y para esto plantea diferentes estrategias que sean enfocadas a su bienestar físico, mental y emocional.

Tabla 11. Normatividad internacional de salud y seguridad en el trabajo.

Normatividad internacional	Descripción
OHSAS 18001 de 2018	Esta norma establece a nivel internacional los requisitos y especificaciones para implementar el Sistema de

	Gestiones de seguridad y salud en el trabajo. Con el fin que las empresas generen una política y objetivos conforme a este tema para la promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales en sus trabajadores y demás empleados.
ISO 45001 de 2018	Esta norma contempla muchos de los aspectos de la norma anterior, pero con ciertas modificaciones como cambio en algunas definiciones en el tema de seguridad y salud laboral, implementación de otros aspectos que la empresa debe tener en cuenta en la parte de formación y organización de la empresa, estas son algunas de las modificaciones de esta nueva norma actualizada.

Nota: elaboración propia.

Finalmente, la normatividad nacional puntualiza en la reglamentación del Código Sustantivo del Trabajo desde su artículo 46 a fin de precisar las actividades entre empleador y empleado, en términos de aquello que es justo, coordinado económicamente y equilibrado desde lo social. A partir de allí, los tres decretos, la resolución y la guía que se mencionan en la tabla, realizan las claridades en cuanto a bienestar laboral (enfermedades laborales; prevención, evaluación y monitoreo; riesgos laborales e identificación de peligros).

Tabla 12. *Normatividad a nivel nacional.*

Normatividad nacional	Descripción
Código sustantivo del trabajo	El Artículo 46. Decreto 3743 de 1950 reglamenta el código sustantivo del trabajo que regula la actividad que se tiene entre el empleador y el empleado, velando por que se dé una relación de justicia, coordinación económica y equilibrio social.
Resolución 2646 de 2008	Reglamenta las responsabilidades para la identificación, prevención, evaluación y monitoreo de los factores de los riesgos psicosociales en los trabajadores.
GTC 45 DE 2012	Esta guía fue creada por el Icontec y el Consejo Colombiano de Seguridad donde especifica la metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgos en el contexto laboral.

Decreto 1034 de 2013	De este decreto se habla en términos específicos de la ley 10, la cual precisa sobre bienestar laboral, siendo este el tema que nos compete, y otras áreas como vacaciones, cesantías, etc.
Decreto 1477 de 2014	Este decreto presenta la tabla de enfermedades laborales especificando en ella dos entradas. La primera sobre los agentes de riesgo y la segunda detalla los grupos de enfermedades correspondientes.
Decreto 1072 de 2015	Es el único reglamento que regula el Sistema de gestión de Riesgos Laborales y se fortalecen los programas de prevención y promoción en los accidentes y enfermedades laborales.
Decreto 1567 de 1998	<p>En dicho decreto se establecen los programas de bienestar laboral en Colombia.</p> <p>Artículo 20. Define el concepto de bienestar laboral, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar, condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado.</p> <p>Artículo 21. Menciona que estos programas deben desarrollarse teniendo en cuenta dos áreas de intervención las cuales son: la de protección y servicios sociales (ocio, recreación, identidad, etc.) y la de calidad de vida laboral (problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados).</p> <p>Artículo 2. Manifiesta las capacitaciones que debe tener un programa de bienestar, definiendo como un “proceso organizado de carácter no formal, que buscan complementar la educación promoviendo la generación de conocimientos”.</p>
Ley 1355 de 2009	El Ministerio de Salud y Protección Social debe reglamentar mecanismos para que en todas las empresas del país se promuevan espacios durante la jornada laboral para la realización de pausas activas que incluyan a todos los empleados, para lo cual debe contar con el apoyo de las administradoras de riesgos laborales –ARL–

Decreto 1227 de 2005	Establece que para mantener la calidad de vida laboral se deben adelantar ciertas acciones como: medir el clima laboral, evaluar la adaptación al clima organizacional, identificar la cultura organizacional, fortalecer el trabajo en equipo, adelantar programas de incentivos.
-----------------------------	--

Nota: elaboración propia.

Por lo tanto, del marco legal podemos concluir que es importante lo anteriormente mencionado, ya que permite sentar las bases para la creación de cualquier programa o proyecto laboral que requiera de bienestar. Además, el trabajador social se presenta desde su quehacer profesional como un supervisor constante del cumplimiento efectivo de la norma, sin mencionar que también es un actor regido bajo cierta normatividad. Por lo tanto, es necesario tener el conocimiento de la ley y así controlar el buen desarrollo de esta con cada uno de los actores que conforman la empresa.

2.5 Objetivos

2.5.1 Objetivo General:

Promover espacios formativos para el fortalecimiento del clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S a fin de contribuir a un entorno laboral saludable.

2.5.2 Objetivos específicos:

- Contribuir a un entorno laboral saludable, mediante el desarrollo de un proceso formativo con los colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS entorno a las dimensiones de liderazgo, motivación, comunicación y participación.
- Aportar elementos de intervención desde Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral en el marco de un ambiente laboral saludable en el contexto laboral de Grupo Coral Ingeniero S.A.S.

2.6 Metas

Las metas se desarrollan a partir de los parámetros dados por Candamil, teniendo en cuenta su definición “Son las expresiones cuantitativas de lo que se pretende obtener con el proyecto. Ellas indican cuánto, dónde y en qué tiempo se proyecta alcanzar el objetivo formulado. Se pretende que mediante una meta establecida se puedan definir los alcances más concretos” (p. 51)

Tabla 13. Metas e indicadores del proyecto

Objetivos	Metas	Indicadores
Contribuir a un entorno laboral saludable, mediante el desarrollo de un proceso formativo con los colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS entorno a las dimensiones de liderazgo, motivación, comunicación y participación.	Para febrero de 2021 serán ejecutados 15 espacios de formación en temas como liderazgo, comunicación, reciprocidad y motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • No. de sesiones realizadas/No. de sesiones programadas. • Grado de motivación. (Alto, bajo, medio). • Fomento a la comunicación asertiva. • Grado de participación de los colaboradores en la toma de decisiones. • Reconocimiento del buen desempeño por parte de la empresa. • Suficiencia de recursos materiales, tecnológicos y humanos. • Claridad en los conocimientos presentados en las sesiones. • Iniciativas generadas por el equipo. • Cuántas personas se formaron/ cuantas personas aprobaron el proceso. • Cambios observados por los participantes en el entorno laboral.
Aportar elementos de intervención desde Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral en el marco de un ambiente laboral saludable en el contexto laboral de Grupo Coral Ingeniero S.A.S.	<p>-Para febrero de 2021 se cuenta con 1 documento de propuesta para la implementación futura de un programa de bienestar.</p> <p>-Para febrero de 2021 se cuenta con 3 cartillas de bienestar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laborando y viviendo en pandemia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicabilidad de los lineamientos en la vida laboral. • Relevancia en la aplicación de los lineamientos en la vida laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> • Cartilla pausas activas “tomate un descanso” • Construcción segura y Bioseguridad. 	
--	---	--

Nota: desarrollo propio.

Marco metodológico

2.7 Proceso metodológico

En cuanto al proceso metodológico, los autores mencionan “el proceso metodológico se refiere a los pasos, fases o momentos que se prevén para la ejecución del proyecto” (p.53).

Partiendo de esta definición, se desarrolla la siguiente matriz en la cual se organizan todos los momentos que se desarrollaron para llevar a cabo el proyecto.

Tabla 14. Momentos, objetivo de las actividades y actividades del proyecto.

Empresa	Grupo Coral Ingenieros SAS			
Temática	Clima Organizacional			
Población	6 colaboradores de la empresa			
Momentos	Objetivo de las actividades	Actividades	Técnica	Participantes
Diagnóstico	Identificar información relevante sobre los problemas que los colaboradores manifiestan en su entorno laboral.	Aplicar cuestionario de clima organizacional a los colaboradores de la empresa.	Técnica de recolección de información (cuestionario)	Estudiantes de Trabajo Social y colaboradores de la empresa
		Sistematizar y analizar las respuestas obtenidas	Técnica de recolección de información (cuestionario)	Estudiantes de Trabajo Social
		Retomar las características en común de cada respuesta.	Técnica de recolección de información (cuestionario)	Estudiantes de Trabajo Social

Planeación	Determinar objetivos, alternativas, metas y actividades del proyecto de intervención.	Definir objetivos generales y específico, proponer alternativas, metas y actividades	Técnica de recolección de información (cuestionario)	Estudiantes de Trabajo Social
Ejecución	Propiciar espacios para la generación de condiciones que favorezcan el liderazgo, trabajo en equipo, la motivación y la comunicación en el ambiente laboral de los colaboradores en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S	Generar 15 espacios formativos sobre temas como liderazgo, manejo de emociones, comunicación asertiva, relación entre trabajo y familia, capacitación en pausas activas, reconocimiento de cualidades, toma de decisiones y resolución de conflictos etc.	Técnicas cualitativas y cuantitativas	Estudiantes de Trabajo Social y colaboradores de la empresa
Evaluación	Evaluar la efectividad del proceso de intervención, buscando la mejora continua en la empresa.	Las estudiantes de trabajo social realizan varios formatos con preguntas abiertas que le permitirán a los colaboradores evaluar su proceso en cuanto a: conocimientos sobre el tema, manejo grupal y observaciones. Y por último se hizo la evaluación del proyecto.	Técnica de recolección de información (encuesta).	Estudiantes de Trabajo Social y colaboradores de la empresa

Nota: las actividades se propusieron conforme a los problemas y necesidades de los colaboradores de la empresa obtenidos en el formulario que se realizó. Elaboración propia.

2.7.1 Identificación de los actores

- **Aspectos generales de la población**

La caracterización de la población con que se va a trabajar es de suma importancia dado que son los actores directamente involucrados en el proceso y por esto es conveniente saber ciertos aspectos como la edad, el nivel de escolaridad, el estrato socioeconómico.

Tabla 15. Elementos de la población perteneciente a la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS.

Edad	Sexo	Nivel de formación	Estrato socioeconómico
20-29= 3 30-39= 1 40-50= 2	Mujer= 4 Hombre= 2	Bachilleres= 1 Tecnólogo= 2 Profesionales= 3	Los colaboradores están en el estrato que va del 2 al estrato 4. - un colaborador en estrato 2. -tres colaboradores en estrato 3. -dos colaboradores en estrato 4.

En la tabla número 15 se muestran las edades de los colaboradores de la empresa donde se puede identificar que la mayoría se halla como población económicamente activa, por lo que se encuentran en la etapa de Adultez Temprana, “cuyo periodo refleja la búsqueda de realización personal, laboral y la consecución de una pareja en quien pueda encontrar apoyo para compartir y lograr la consecución de sus metas y sus objetivos”. (Chacón, 2009. parr, 1).

Además, la mayoría de los colaboradores son mujeres con estudios universitarios y tecnólogos. Este dato es de suma importancia, pues conociendo el nivel de escolaridad se ajustaron las actividades que van dirigidas hacia ellos. Por último, se identificó el estrato socioeconómico de los colaboradores, un trabajador se encuentra en estrato 2, tres personas en estrato 3 y dos colaboradores en estrato 4, lo cual desde Trabajo Social permitió plantear la ejecución teniendo en cuenta los distintos contextos en los que viven los colaboradores ya que estos repercuten en el desarrollo de su vida laboral. Entendiendo esta repercusión desde

la distancia hasta su lugar de trabajo, la posibilidad en cuanto a recursos económicos y transporte.

2.7.2 Programación

Dentro de la programación se refieren más específicamente a una unidad de trabajo que consume tiempo al realizarse.” Las actividades requieren de recursos y de personas para llevarlas a cabo.

Tabla 16. Programación del proyecto

Momentos del proceso de intervención	Objetivos del proyecto	Actividades
Diagnostico	Establecer los elementos por fortalecer del clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S, con el fin de promover la satisfacción de los colaboradores en el espacio laboral.	-Primer encuentro con el líder de la empresa: antecedentes. -Aplicación de dos cuestionarios. El primero para realizar la caracterización de la población a partir del cuestionario “cuestionario Grupo Coral S.A.S. (No1). Y el segundo para medir el clima organizacional de la empresa. -Análisis de resultados. Identificación de los hechos y problemas. -Definir objetivos del proceso y sus posibles alternativas.
Planeación y ejecución	Desarrollar un proceso formativo con las dimensiones de liderazgo, comunicación, reciprocidad y motivación; que permita mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S.	-Establecer junto con los colaboradores los temas para el proceso formativo. -Desarrollo de un cronograma de actividades. -Ejecución de las sesiones formativas a nivel virtual y presencial.
Evaluación	Aportar elementos de intervención desde Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral en el marco de un ambiente laboral saludable en el contexto laboral de Grupo Coral Ingeniero S.A.S.	-Reunión con los colaboradores para plantear el lema, logo, nombre y generalidades del que sería en un futuro su programa de bienestar. -Entrega de productos (Cartillas) desde Trabajo Social, con el fin de fortalecer el clima organizacional.

Se realizaron las primeras actividades netamente virtuales por la contingencia sanitaria ocurrida en el 2020 (pandemia, COVID-19). Se realizaron 9 sesiones (ver tabla 14). Posterior a eso y a la reapertura económica nuevamente en el país se plantean 6 sesiones más de manera presencial, (ver tabla 3).

Las 15 sesiones realizadas durante el proyecto permitieron a los colaboradores proponer al final de las actividades, los temas que creyeran pertinentes teniendo en cuenta su contexto laboral. Estos componentes se establecieron en la programación junto aquellos que ya habían sido identificados en el diagnóstico, como la toma de decisiones, comunicación asertiva, resolución de conflictos y liderazgo los cuales se dieron para abordar las problemáticas existentes en la organización.

Tabla 17. Estructura de programación del proceso formativo, sesiones virtuales 2020.

Fecha	Momento	Objetivos de la actividad	Actividades	Técnicas	Dimensión del clima organizacional	Recursos	Tiempo	Participantes
8 de septiembre 2020	Ejecución	Restablecer contacto inicial con los participantes con el fin de presentar el equipo de trabajo, proyecto a realizar y establecer reglas y normas durante su ejecución.	De presentación: "Me llamo y me gusta". Lluvia de ideas: "Normas y reglas en grupo".	Informativa social	Participación	Computador Cámara Micrófono Meet Flayer	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
15 de septiembre 2020	Ejecución	Identificar situaciones y problemas que los colaboradores perciben en su entorno laboral.	Medición del clima organizacional.	Difusión social	Participación	Computador Cámara Micrófono Meet Flayer Formulario de asistencia y evaluación	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
18 de septiembre 2020	Ejecución	Reflexionar sobre la importancia del clima organizacional en la empresa y como este puede generar bienestar laboral en los colaboradores.	Creación del logo y título para el plan de bienestar laboral.	Formativa Social	Participación	Computador Cámara Micrófono Meet Flayer Papel Colores lapiz	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.

22 de septiembre 2020	Ejecución	Identificar sentimientos y emociones propias, para facilitar su posterior expresión de forma correcta y asertiva.	Taller de gestión y transición de las emociones, utilizando como medio la respiración.	Difusión social	Reciprocidad	Computador Cámara Micrófono Meet Flyer Diapositivas música	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
25 de septiembre 2020	Ejecución	Reconocer actividades, herramientas y ejercicios que ayuden a tener una vida saludable.	Charlas sobre pautas de vida saludable.	Formativa Social	Motivación	Computador Cámara Micrófono Meet Flyer Diapositivas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
29 de septiembre 2020	Ejecución	Implementar a la vida laboral actividades y ejercicios, físicos y mentales con el fin de prevenir riesgos psicosociales y ergonómicos	Presentación de la cartilla “Tomate un descanso”	Informativa social	Motivación	Computador Cámara Micrófono Meet Flyer Diapositivas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
2 de octubre 2020	Ejecución	Generar en los colaboradores de la empresa el espacio para el reconocimiento de las fortalezas, habilidades y	Actividad “reconociendo de cualidades”	Social	Reciprocidad	Computador Cámara Micrófono Meet Flyer Diapositivas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.

		competencias de sus compañeros de trabajo						
15 de octubre 2020	Ejecución	Proporcionar herramientas encaminadas al uso de la comunicación asertiva mediante ejercicios prácticos, para evitar malentendidos y conflictos.	Charla sobre comunicación asertiva.	Formativa Social	Comunicación	Computador Cámara Micrófono Meet Flayer Diapositivas Lápiz y papel	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
20 de octubre 2020	Ejecución	Proporcionar herramientas que generen en los colaboradores de la empresa habilidades de liderazgo para un buen desempeño laboral.	Sesión como ser un buen líder.	Informativa social	Liderazgo	Computador Cámara Micrófono Meet Flayer Diapositivas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.

Tabla 18. Estructura de programación del proceso formativo, sesiones presenciales 2020 - 2021.

Fecha	Momento	Objetivos de la actividad	Actividades	Técnicas	Dimensión del clima organizacional	Recursos	Tiempo	Participantes
19 de noviembre de 2020	Ejecución	Ilustrar a los colaboradores entorno a estrategias que les permitan actuar en situaciones de estrés, ansiedad y/o depresión	Primeros auxilios emocionales	Informativa	Motivación	Computador Proyector de imagen Hojas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
5 de febrero 2021	Ejecución	Desarrollar una sesión practica de la teoría previamente vista en la sesión de liderazgo con los colaboradores	¿Qué tan buen líder soy? Sesión practica de liderazgo	Formativa social	Liderazgo	Computador Proyector de imagen Hojas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
17 de febrero 2021	Ejecución	Realizar una sesión teórico-práctica en la cual los colaboradores entiendan las formas correctas de resolver conflictos y tomar decisiones en su espacio laboral	El arte de tomar decisiones y resolver conflictos	Formativa social	Comunicación y participación	Computador Proyector de imagen Hojas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
19 de marzo 2021	Ejecución	Conocer y reflexionar sobre las dinámicas familiares para generar practicas de convivencias sanas al interior del hogar	Ciclo vital familiar y apoyo desde la empresa. Parte 1	Informativa Formativa	Reciprocidad	Computador Proyector de imagen Hojas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.
26 de marzo de 2021	Ejecución	Conocer y reflexionar sobre las dinámicas familiares para generar prácticas de	Ciclo vital familiar y apoyo desde la empresa. Parte 2	Informativa Formativa	Reciprocidad	Computador Proyector de imagen Hojas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.

		convivencias sanas al interior del hogar						
31 marzo 2021	Ejecución	Promover por medio de una actividad lúdica el bienestar físico en los colaboradores generando un espacio de armonía y esparcimiento	Feria interactiva	Social Lúdica	Motivación	Computador Proyector de imagen Hojas	1 hora y 20 minutos	Colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S y Trabajadoras Sociales en formación.

2.8 Tiempo

Figura 6. Cronograma de actividades 2020.

2.9 Presupuesto

A continuación, se describe el presupuesto asumido por las estudiantes de trabajo social durante el proceso de intervención en Grupo Coral Ingenieros SAS, en cuanto a los diferentes recursos materiales, tecnológicos, humanos y de transporte necesarios para el desarrollo de cada sesión.

Tabla 19. Presupuesto Talento Humano

Cargo	Función Dentro Del Proyecto	Dedicación Horas / Semana	Recursos			Total
			Internos	Valor X hora	Externos	
Estudiante trabajo social	Autor del proyecto	8 horas semanales / 10 meses	\$ 0	\$4,200	mensual \$908.500	\$908.500
Estudiante trabajo social	Autor del proyecto	8 horas semanales /10 meses	\$ 0	\$4,200	mensual \$908.500	\$908.500
<i>TOTAL</i>					\$ 1,817,000	\$18,170,000

Tabla 20. Gasto de equipos.

Equipo	Justificación	Tiempo	Recursos		Total
			Internos	Externos	
2 computadores (alquiler).	Sistematización de las sesiones.	10 meses	mensual \$ 160.000	\$ 0	\$ 1.600.000
<i>TOTAL</i>			\$ 160.000	\$ 0	\$ 1.600.000

Tabla 21. Gastos de movilidad.

Ítem	Costo unitario	# 2 trayectos x día	Tiempo	Recursos		TOTAL
				Interno	Externo	
Transmilenio	2.500	5.000	8 días al mes/40 semanas/ 10 meses	\$ 400,000	\$ 0	\$ 400.000

<i>TOTAL</i>	2.500	5.000		\$ 400.000	\$ 0	\$ 400.000
--------------	-------	-------	--	------------	------	------------

Tabla 22. Materiales y suministros.

Materiales	Justificación	Tiempo	Cantidad	Recursos		Valor
				Internos	Externo	
Fotocopias	-Formatos de evaluación -Asistencia de cada sesión -Otros	8 semanas/ 10 meses (actividades presenciales)	42		\$ 5.500	\$ 5.500
papel y lápiz	Para el desarrollo de las actividades	8 semanas/ 10 meses (actividades presenciales)	una resma de papel y una caja de lápiz		\$ 21.000	\$ 21.000
Caja de cartón	Actividad Feria	8 semanas/ 10 meses (actividades presenciales)		\$ 2.000		\$ 2.000
Post-it	Actividad el equipo perfecto	8 semanas/ 2 meses (actividades presenciales)	un paquete de 50	\$ 4.000		\$ 4.000
Marcadores	Para el desarrollo de las actividades	8 semanas/ 2 meses (actividades presenciales)	Una caja	\$ 4.000		\$ 4.000
Temperas	Actividad feria	8 semanas/ 2 meses (actividades presenciales)	3	\$ 4,500		\$4,500
Papel crepe	Actividad feria	8 semanas/ 2 meses (actividades presenciales)	Un metro	\$ 1,000		\$1,000
Dulces	Actividad feria	8 semanas/ 2 meses (actividades presenciales)	Un paquete	\$ 5,000		\$5,000
Cartulina	Para el desarrollo de las actividades	8 semanas/ 2 meses (actividades presenciales)	5 pliegos	\$10,000		\$10,000

Total				\$ 30.500	\$ 25.500	\$ 57,000
-------	--	--	--	--------------	--------------	--------------

Tabla 23. Resumen del presupuesto.

CUADRO RESUMEN	
TIPO DE GASTO	VALOR TOTAL
Talento humano	\$ 18,170,000
Equipos	\$ 1.600.000
Movilidad	\$ 400.000
Materiales y suministros	\$ 57,000
Otros gastos (Internet, mensual)	\$ 360.000
Imprevistos (15%)	
VALOR TOTAL	\$ 20,587,000

MOMENTO III

Ejecución y puesta en marcha

Para el desarrollo de las sesiones programadas que dan cuenta del proceso formativo realizado en la organización Grupo Coral Ingenieros S.A.S a partir de la implementación de este proyecto de intervención; se hace uso de técnicas grupales (Tabla x) las cuales se ajustan en dos momentos distintos, inicialmente desde la virtualidad teniendo en cuenta la cuarentena estipulada por el Gobierno Nacional y las medidas de seguridad en cuanto a distanciamiento físico y finalmente el momento desde la presencialidad en donde se desarrollan sesiones prácticas que permitan mayor entendimiento de la teoría entregada en las primeras sesiones. Por otro lado, para dar respuesta al alcance de cada sesión se plantean a continuación los resultados obtenidos en términos de logros y dificultades. Teniendo también en cada sesión un objetivo en particular, que será relacionado a un objetivo específico del proyecto dependiendo del tema y la dimensión trabajada.

Tabla 24. Sesión 1

Tema: Medición del Clima Organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S.
Objetivo de la actividad: Identificar situaciones y problemas que los colaboradores perciben en su entorno laboral.

<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con la dimensión de participación, ya que, es en esta donde se le permite al colaborador expresarse de forma abierta y sincera ante posibles problemáticas que ellos perciben frente a su ambiente laboral, y así mismo proponer posibles soluciones.</p>		
Actividades realizadas:	Logros:	Dificultades:
<p>De presentación: “Mi objeto favorito” la actividad tiene como propósito generar confianza entre los colaboradores y las trabajadoras sociales en formación. Para la realización de esta actividad se les pidió a los colaboradores que llevaran su objeto favorito con el fin de generar escucha e integración grupal. Entre los aspectos observados se evidencio al principio de la actividad falta de participación entre los colaboradores debido a esto las Trabajadoras Sociales implementaron estrategias de motivación tomando la iniciativa de participar primero lo que genero confianza en el equipo y permitió la fluidez de la actividad.</p> <p>Capacitación del formulario: Se explicaron temas en torno al clima organizacional, dando una idea de lo que deben hacer en la encuesta. Los colaboradores resaltaron nunca haber realizado una encuesta de este tipo, debido a eso se encontraban a la expectativa frente a los resultados ya que se desconocían que el clima organizacional se podía medir, posteriormente a su aplicación el equipo de trabajo fue consciente de la importancia que tenía esta herramienta. Se aplico haciendo el envío de este por medio del chat del meet de esta forma se mantendrá el anonimato de los datos recogidos.</p> <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con este formulario se tomó lista de asistencia y se realizará la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat del meet.</p>	<p>-Los colaboradores aplicaron la encuesta de forma exitosa y sincera permitiendo ver la realidad en el clima organizacional de la empresa.</p> <p>-La actividad rompe hielo permitió que todo el equipo se conociera un poco más con las trabajadoras sociales en formación.</p> <p>-Se comprometieron con la asistencia en el desarrollo del proceso.</p>	<p>Desde la virtualidad se presentaron dificultades comunicativas (micrófonos entrecortados, internet lento etc.), por lo que la sesión se demoró un poco más de lo estimado, además los colaboradores llegaron media hora más tarde debido a los nuevos horarios laborales por la pandemia. Por lo tanto, se plantean otras estrategias como: Cambio de horarios a conveniencia de los colaboradores.</p>

Desde el cuestionario de clima organizacional se llevó a cabo la recolección de posibles estrategias que le permitieran a los colaboradores y las practicantes desarrollar las

sesiones que fueran necesarias para trabajar temas como: organización de tareas/ espacios de retroalimentación, comunicación asertiva y actividades de integración. A partir de estos temas se dieron espacios en donde los colaboradores se comunican de manera amplia, por lo que se vieron más claras sus necesidades a nivel laboral lo que a su vez permitió cubrir al máximo los requerimientos que fueron planteados, un ejemplo claro de esto fue el formato de organización de tareas que se propuso para las reuniones semanales de esta manera los jefes estarían al tanto de aquello que realizaba cada colaborador en la semana.

Se hizo uso del tablero donde se ubican los temas de interés para los colaboradores, ubicando allí carteles informativos sobre el tema que estaríamos trabajando en la semana. De esta forma, aquellos que estuvieran interesados podrían investigar previamente sobre el tema que se daría y se generarían espacios de conversación continua. Finalmente, la comunicación asertiva fue un elemento que se resaltaba en todas las sesiones ya que es considerado el punto de partida desde el cual se dan espacios productivos y así mismo, cada sesión tenía mínimo una actividad de integración que cumplía con el único fin de mejorar constantemente las relaciones grupales.

Tabla 25. Sesión 2

Tema: Game Of Thrones.		
Objetivo de la actividad: se relaciona con la dimensión de participación, ya que, es en esta donde el colaborador se involucra, entrega sus aportes, se siente cómodo con el espacio y propone opciones para la creación del logo.		
Relación con las dimensiones del clima organizacional:		
Actividades realizadas:	Logros:	Dificultades:
Game Of Thrones: Siendo esta la actividad principal se dio una explicación clara, de esta forma deberán sacar los materiales solicitados en la sesión anterior (hojas de papel, esferos, marcadores). Posteriormente como grupo de trabajo deberán pensar y	-Hubo trabajo en equipo permitiendo el desarrollo óptimo de la actividad. -Los colaboradores aportaron diversas ideas para el desarrollo del plan. -Hubo participación, debido a que los colaboradores se sintieron como	No asistieron todos los colaboradores, ya que uno de ellos se ve obligado a realizar diligencias constantemente por lo que sus tareas no le permiten estar en la oficina la mayor parte del tiempo.

<p>crear nombre de grupo, logo o escudo, lema y objetivos del que sería su programa de bienestar, esto con el fin de que se apropien de dicho programa y lo hagan parte de su día a día. Esto se realizó de forma creativa y enseñándoselo a todos los compañeros. La idea principal es generar integración y sentido de pertenencia por lo que todos, sin excepción, deben hacer parte de la actividad.</p> <p>Es por esto que se les solicito a cada colaborador que pensarán un eslogan o lema con el fin de apodar de esa forma el plan para el programa de bienestar que se realizará teniendo en cuenta las bases que proporcione esta intervención. Después se presentaron los posibles eslogan o lemas a todo el equipo donde se hizo una votación para escoger el que más les llamaba la atención y el que recogiera la esencia de lo que era la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S. El que se escogió fue: Familia Coral, tranquilidad en tu segundo hogar. “Grupo Coral personas eficientes y felices”.</p> <p>Al realizar esta actividad se contó con la participación activa de todos los actores, generando integración y afianzando la relación entre los colaboradores y las estudiantes de Trabajo Social.</p> <p>Los objetivos que se propusieron por parte del equipo de trabajo junto con las estudiantes de Trabajo Social son los siguientes: Objetivo general: Plantear las bases para la creación del programa de bienestar social laboral, que retome las necesidades de los colaboradores en el contexto empresarial, brindando solución a cada situación posible y de esta forma mejorando el clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S.</p>	<p>un elemento importante del proceso apropiándose en su entorno laboral.</p>	
---	---	--

<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Generar espacios teórico-prácticos que le permitan a los colaboradores ser partícipes del proyecto, sentando las bases para el programa de bienestar a partir de sus propias percepciones, pretendiendo el aumento en la satisfacción, productividad, salud mental y física de cada trabajador. ● Potenciar las habilidades sociales identificadas en los colaboradores, resaltando la creatividad, sentido de pertenencia, comunicación asertiva, liderazgo, manejo de emociones y todas aquellas que sean necesarias para obtener el nivel de clima organizacional que permita un ambiente laboral armonioso. ● Promover el desarrollo integral de la salud mental y física con el fin de garantizar mayor productividad en lo laboral. ● Contribuir a la seguridad de la población flotante por medio de una cartilla que reúna las pautas de salud y seguridad indispensables en actividades de construcción. <p>Con la elaboración de los objetivos se adelantó una parte importante del proceso que ayudara al desarrollo en la implementación futura del programa de bienestar en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S.</p> <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó la lista de asistencia y se realizará la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>		
--	--	--

Tabla 26. Sesión 3

Tema: Hablemos de Comunicación Asertiva (en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S).

<p>Objetivo de la actividad: Proporcionar herramientas encaminadas al uso de la comunicación asertiva mediante ejercicios prácticos, para evitar malentendidos y conflictos.</p>		
<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con la dimensión de comunicación, ya que, es en esta sesión se entregaron herramientas que tenían la intención de facilitar el proceso de comunicación de una manera más asertiva para los colaboradores y líderes.</p>		
<p>Actividades realizadas:</p>	<p>Logros:</p>	<p>Dificultades:</p>
<p>De presentación: “Juego de Roles” la actividad pretendió colocar a los colaboradores en situaciones que los obliguen a plantearse cuál sería la forma asertiva al momento de comunicarse, de esta forma las trabajadoras sociales en formación iniciaron contextualizando en cuanto a la comunicación asertiva, brindando los conceptos básicos y necesarios para que los colaboradores apliquen esto en su vida laboral.</p> <p>. Se identificó, la falta de asertividad de los colaboradores ante situaciones diversas (tristeza, presión, efusividad, estrés, alegría) que en algunos casos se transforman en problemas de comunicación, por lo anterior se suministraron 10 claves necesarias para mejorar el asertividad. Se mencionan algunas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comprende que la gente no puede leer tu mente. -Recuerda tu objetivo pase lo que pase. -Haz referencia a los hechos y no a tu juicio. -Añade motivos a lo que pides. <p>A partir de esta reunión los colaboradores sintieron tener más elementos de mejora en la comunicación asertiva.</p> <p>Actividad de cierre: en esta actividad, se dispone de 3 colaboradores, la principal intención fue comprobar si la información brindada fue retenida y comprendida por los colaboradores.</p> <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó la lista de asistencia y se realizó la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Alta participación por parte de los colaboradores. -Los colaboradores manifestaron ser conscientes de la necesidad por mejorar la forma de comunicarse en su espacio laboral. -Se manifestó tener claridad en cuanto a la comprensión del tema e interiorización de este. 	<p>Desde la virtualidad se presentaron dificultades comunicativas (micrófonos entrecortados, internet lento etc.) por lo que la sesión se demoró un poco más de lo estimado. Ante esta situación los colaboradores optaron por hacerse en parejas para usar menos computadores y así permitir que el internet fuera más rápido.</p> <p>No asistieron todos los colaboradores, ya que uno de ellos presentó fallas técnicas desde el lugar donde se encontraban conectados y por otro lado el mensajero debía realizar sus tareas laborales que no le permiten estar constantemente en la oficina.</p>

Tabla 27. Sesión 4

Tema: Gestión y Transición de las emociones.		
Objetivo de la actividad: Identificar sentimientos y emociones propias, para facilitar su posterior expresión de forma correcta y asertiva.		
Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con la dimensión de comunicación, ya que, es en esta se pretendía darle una guía al colaborador que le permitiera aprender las formas asertivas para expresar sus sentimientos y pensamientos en los espacios que comparta con sus compañeros y líderes.		
Actividades realizadas:	Logros:	Dificultades:
<p>Charla de gestión y manejo de emociones: se inició la charla liderada por la Docente Sandra Imina Blanco, quien además les enseñó a los colaboradores técnicas de respiración para la gestión y transmisión de emociones que se generan en el espacio laboral. Se inició con la reproducción de diferentes géneros musicales con el fin de identificar los sentimientos de los colaboradores al escuchar las melodías, tras reproducir la primera que fue una ronda infantil, uno de los sujetos manifestó: “Esta canción me hace recordar mi infancia, cuando estaba en la casa de mi mamá haciendo tareas junto a mis hermanos. Me trae un poco de nostalgia y alegría por haber pasado una niñez muy bonita”.</p> <p>Otro ejercicio desarrollado, consistía en la asociación de sentimiento a un determinado grupo de colores, en esta actividad uno de los colaboradores afirmó: “El rojo lo asocio al sentido del deseo, pasión, la coquetería y lo uso cuando hay una ocasión romántica”. Se concluyó que los colores tienen un fuerte impacto emocional en las mentes evocando sensaciones.</p> <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó la lista de asistencia y se realizó la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat de meet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Todos los colaboradores asistieron a la sesión. - Alta participación por parte de los colaboradores. -Los colaboradores evocaron sentimientos y emociones ligadas a situaciones de carácter personal y laboral, generando la forma correcta para manejarlos -Manifestaron estar satisfechos con el tema y reconocieron la importancia del manejo de las emociones para poder tener un buen ambiente laboral. 	<p>La sesión tardó un poco más de lo estimado.</p>

--	--	--

Tabla 28. Sesión 5

Tema: Presentación de las cartillas “Tómate un descanso” y “Laborando y viviendo en pandemia”.		
Objetivo de la actividad: Implementar a la vida laboral actividades y ejercicios, físicos y mentales con el fin de prevenir riesgos psicosociales y ergonómicos.		
Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con la dimensión de motivación, ya que, en esta se habla de la adecuación en las condiciones de trabajo, y además según la ley 1355 del 2009 es obligatoria la realización de pausas activas para todos los empleados.		
Actividades realizadas:	Logros:	Dificultades:
<p>Cartilla “Tómate un descanso”: esta cartilla contiene pausas activas retomadas del ICBF, con ella se buscó dejar una guía que le permitiera a los colaboradores mejorar su salud en el espacio laboral, proporcionado ejercicios diarios que eviten los riesgos asociados a las posturas en el área laboral. Con esta reunión se implementó un horario donde todos los colaboradores debían realizar pausas activas en el transcurso de su jornada laboral (hora de llegada, después de almuerzo y antes de la salida), si bien parecen un poco rigurosos los horarios para hacer los ejercicios, estos se dieron a raíz de la observación realizada en la sesión anterior donde los colaboradores manifestaron cansancio y dolores corporales. (anexos 15 y 16)</p> <p>Cartilla “Laborando y viviendo en pandemia”: En ella se presentan una serie de ejercicios y actividades a nivel individual, familiar y grupal. Buscando mejorar el estado mental y físico de los colaboradores y sus familias. En este documento de 60 páginas se mencionan los cambios que hemos estado obligados a sufrir desde marzo del año 2020 por la covid-19, en términos de la vida laboral y familiar, que de alguna forma siempre han estado ligadas, pero nunca como ahora. Por esto, en la cartilla “Laborando y viviendo en pandemia” se presentan diferentes alternativas para aprovechar el tiempo en casa de manera tal que los padres puedan distribuir sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Alta participación por parte de los colaboradores. -Se mostraron entusiasmados en cuanto a las cartillas, y solicitaron más ejercicios mentales. -Comprenden la cartilla Laborando y viviendo en pandemia. -Alto recibimiento de la cartilla, ya que involucra a sus familias. 	Ninguna

<p>responsabilidades en el ámbito laboral y también tener espacios productivos con su familia. (anexo 15).</p> <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó el listado de asistencia y se realizó la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>		
--	--	--

Tabla 29. Sesión 4

<p>Tema: Reconocimiento de cualidades</p>		
<p>Objetivo de la actividad: Generar en los colaboradores de la empresa el espacio para el reconocimiento de las fortalezas, habilidades y competencias de sus compañeros de trabajo.</p>		
<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con la dimensión de motivación, ya que, en esta se daba un intercambio de opiniones positivas y negativas para el colaborador con sus compañeros, sin embargo, fue este conjunto de opiniones lo que les permitió a varios de ellos identificar qué áreas personales debían fortalecer y cuales áreas positivas muchas veces no tenían en cuenta.</p>		
<p>Actividades realizadas:</p>	<p>Logros:</p>	<p>Dificultades:</p>
<p>De presentación: “Kahoot Cultura general en Colombia” la actividad tuvo como intención integrar a los colaboradores por medio de una trivía de 10 preguntas sobre datos generales a nivel de cultura colombiana.</p> <p>Ejercicio fortalezas y debilidades: La actividad se dio con la intención de que los colaboradores reconozcan sus virtudes y las de sus compañeros. Si bien, el ejercicio es corto, les permite a los participantes identificar aquellos aspectos que antes no tenían presentes, así lo manifestó uno de los colaboradores al decir: “Este ejercicio fue difícil cuando tuve que pensar en mis propias cualidades, pues porque siempre es complicado hablar de uno mismo, pero resulto más sencillo cuando tenía que hablar de mis compañeros, ahí me di cuenta que uno no sabe cómo potenciar esas habilidades que puede tener porque muchas veces ni siquiera sabemos cuáles son”.</p> <p>Logo, lema y título: Se presentó a los colaboradores el plan para la implementación futura del programa de bienestar social laboral y sus avances con la intención de recibir correcciones, dejando el logo que más representa a la compañía. Para esto, las correcciones recibidas fueron: ubicar un personaje que tuviera los</p>	<p>-Alta participación por parte de los colaboradores.</p> <p>-Mostraron mejoras en el estado anímico a partir de la identificación de sus virtudes por parte de los demás.</p> <p>-Trabajo en equipo en cuanto a las ideas y correcciones para el logo del programa de bienestar.</p>	<p>Desde la virtualidad se presentaron dificultades comunicativas (micrófonos entrecortados, internet lento etc.) sin embargo estas fueron solucionadas rápidamente por los colaboradores que se conectaron desde otros dispositivos con mejor recepción de señal.</p> <p>No asistieron todos los colaboradores. Ya que uno de ellos se ve obligado a realizar diligencias constantemente por lo que sus tareas no</p>

<p>implementos de seguridad según el ejercicio de la compañía, poner edificios en el fondo (anexo18) Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomará la lista de asistencia y se realizará la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>		<p>le permiten estar en la oficina la mayor parte del tiempo.</p>
--	--	---

Tabla 30. Sesión 5

<p>Tema: Primeros auxilios emocionales.</p>		
<p>Objetivo de la actividad: Ilustrar a los colaboradores entorno a estrategias que les permitan actuar en situaciones de estrés, ansiedad y/o depresión.</p>		
<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con la dimensión de comunicación, ya que, en esta se dieron pautas para identificar las formas asertivas al momento de ayudar a un compañero que se encontrara con las emociones desbordadas y no sienta la capacidad de poder manejar solo la situación.</p>		
<p>Actividades realizadas:</p>	<p>Logros:</p>	<p>Dificultades:</p>
<p>De presentación: Al ser la primera sesión presencial se realiza una pequeña presentación, para esto todos se ponen de pie y se ubican en un círculo, una de las practicantes tiene una cartuchera en su mano la cual indica que tiene la palabra y así se irá rotando el elemento hasta que todos tengan la oportunidad de hablar. Además de la presentación, a manera de introducción para el tema que se trataría se le pidió a cada colaborador que al tener la cartuchera en sus manos contara una experiencia que evoca sentimientos intensos ya fueran positivos o no, de esta forma las estudiantes analizarán cómo se encontraban los trabajadores en cuanto al manejo de emociones. Uno de los colaboradores que participó de primeras, contó: “Mi mascota murió hace algunos meses, era parte de la familia, entonces eso fue como hacer un luto por cualquier familiar muerto y en consecuencia se me quitaron hasta las ganas de comer, llore mucho y aún es complicado acordarse”, por otro lado uno de sus compañeros ante esta participación comento: “A mí también se me murió el perrito hace unos 6 meses, pero esas cosas pasan, son mascotas, nos sentimos un poquito mal unos días y luego fuimos a comprar otro”. De esta forma se pudieron identificar las distintas percepciones ante las emociones que se manifiestan con los recuerdos que tuvieron de sus situaciones personales, evidenciando cómo algunos sucesos pueden marcar momentos muy importantes para unos de ellos y para otros no tienen tanta relevancia.</p> <p>Ejercicio teórico- práctico: Los colaboradores se reúnen en un círculo y reciben conceptos básicos en torno a los primeros auxilios emocionales, al finalizar la explicación</p>	<p>-Todos los participantes pudieron asistir y participar activamente en la sesión.</p> <p>-Se mantuvieron activos en cuanto a dudas y posibles situaciones con respecto al tema visto.</p> <p>-Mayor atención.</p>	<p>-El movimiento en el espacio es mínimo ya que la recepción de la oficina es pequeña.</p> <p>-La presentación en diapositivas solo se pudo presentar en un computador por lo que no todos vieron completa la información.</p>

<p>teórica cada uno procede a plantear situaciones hipotéticas en las cuales podrían necesitar los primeros auxilios emocionales, de esta forma se hace alusión al espacio laboral que habitan a diario y se enmarca en la realidad que viven la importancia de la salud mental. Tomando la actividad anterior y los temas expuestos, las Trabajadoras Sociales proponen tres elementos básicos al momento de requerir practicar auxilios emocionales a un compañero:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No hables fuerte, si la otra persona grita abstente de llegar al mismo punto. 2. Acércate lentamente siempre pidiendo permiso y con expresiones de calma. 3. No mires al otro como si estuviera exagerando, ni le digas mucho menos que exagera, sé empático y di lo que te gustaría escuchar. 4. Cada persona es distinta, algunos solo quieren ser escuchados, otros recibir un abrazo e incluso escuchar tu opinión (no la des, si no te la piden). 5. Ayuda a tu compañero a respirar suavemente, de esta forma el cerebro se prepara para estar más receptivo. <p>Por último, se aplica el anemómetro, el cual también fue utilizado al inicio, denotando un cambio en el ánimo de los participantes pues al inicio se encontraban desalentados, con hambre, sueño y desánimo. Aunque hay situaciones que no se pudo solucionar, como el hambre, los colaboradores expresaron sentirse más tranquilos y relajados al acabar la sesión.</p> <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó la lista de asistencia y se realizó la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>		
--	--	--

Tabla 31. Sesión 6

<p>Tema: ¿Qué tan buen líder soy? sesión práctica de liderazgo</p>		
<p>Objetivo de la actividad: Desarrollar una sesión practica de la teoría previamente vista en la sesión de liderazgo con los colaboradores,</p>		
<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con la dimensión de liderazgo, ya que, es en esta donde se buscaba direccionar de manera correcta los distintos tipos de liderazgo que podían presentarse en la empresa. Además, se quería que los colaboradores conocieran los tipos de liderazgo para que así mismo pudieran identificarlo en su ambiente laboral.</p>		
<p>Actividades realizadas:</p>	<p>Logros:</p>	<p>Dificultades:</p>
<p>De presentación: Agilidad mental, con un ovillo de lana se reúne a los colaboradores en un círculo y se escoge un tema (colores, marcas etc.) de esta forma se pasa la lana a</p>	<p>-Ya que los jefes tuvieron la oportunidad de hacer</p>	<p>-Faltaron algunos participantes que no pudieron</p>

<p>todos los participantes lo más rápido posible buscando que todos recuerden lo que dijeron sus compañeros.</p> <p>Ejercicio: Como primera actividad se implementó el animómetro que consiste en que cada uno de los participantes escribieran en un post-it una palabra que representaran lo que estaban sintiendo en ese momento, antes de empezar con la sesión y al finalizarla. Por ejemplo: hambre, sueño, cansancio, feliz, triste, enojado, sin ánimos, etc. Con eso se percibía el estado de ánimo antes de iniciar la sesión, en este caso los colaboradores estaban cansados, ansiosos y ocupados; y después al finalizar la sesión se sentían relajados, felices. (anexo 9)</p> <p>Como segunda actividad ya poniendo en práctica lo aprendido del tema de liderazgo, los participantes tenían que formar dos grupos donde cada uno de los grupos iba a pasar por tres obstáculos, el primero fue un ejercicio de mímica, el segundo fue resolver un acertijo y el último fue resolver una sopa de letras. Todo esto, teniendo en cuenta los estilos de liderazgo expuestos (liderazgo democrático, liderazgo autocrático, liderazgo libre y liderazgo burocrático).</p> <p>Tras realizar las actividades el grupo al cual le correspondió el liderazgo burocrático dijo: “este estilo sirvió para hacer todas las actividades rápido, porque antes de hacer cada tarea poníamos reglas específicas y repartíamos funciones, así cada uno sabía que se limitaba a lo que le tocaba” y finalmente, el segundo grupo al cual le correspondía el liderazgo libre, dijo: “fue difícil porque no había orden, cada quien hacía lo que quería y lo que creía conveniente, entonces nos dimos cuenta que este estilo de liderazgo no es bueno cuando son tareas nuevas que uno no conoce porque se necesita orden”.</p> <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó la lista de asistencia y se realizó la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>	<p>pareja con 2 colaboradoras pudieron observar la capacidad de liderazgo de ellas en su papel de “jefe”.</p> <p>-Se mantuvieron activos en cuanto a dudas y posibles situaciones con respecto al tema visto.</p> <p>-Mayor atención.</p>	<p>asistir por situaciones externas.</p>
--	---	--

Tabla 32. Sesión 7

<p>Tema: El arte de tomar decisiones y resolver conflictos.</p>
<p>Objetivo de la actividad: Realizar una sesión teórico-práctica en la cual los colaboradores entiendan las formas correctas de resolver conflictos y tomar decisiones en su espacio laboral.</p>
<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con las dimensiones de liderazgo y participación, ya que, uno de los elementos que aborda el liderazgo es el conflicto y en esta sesión se buscaba generar espacios donde los colaboradores aprendieran formas asertivas para abordar esos conflictos que son inevitables en la evolución del grupo. Por esto mismo, la participación se hace presente, ya que, se debe involucrar a todos los colaboradores en la toma de decisiones pues al final serán ellos quienes se verán afectados por el resultado de las mismas.</p>

Actividades realizadas:	Logros:	Dificultades:
<p>De presentación: El mural del recuerdo: En 2 pliegos de cartulina cada colaborador pone su huella con pintura y después de lavarse las manos con un marcador escriben al lado de su marca el propósito que mejoraran para el siguiente año como líderes en su espacio laboral, esta actividad resulto un poco más complicada de lo que se esperaba ya que algunos de los participantes no tenían claridad frente aquello que querían o tenían como meta. De esta forma los colaboradores se vieron obligados a repensar que tanto tiempo le dedicaban a su plan de vida, a sus propósitos y metas personales, llegando a la conclusión de que necesitan más inversión de tiempo en sus visiones.</p> <p>Ejercicio: Teoría: Se ubica a los participantes en toda la sala teniendo en cuenta las medidas de bioseguridad y de esta manera las estudiantes proceden a explicar los puntos básicos en cuanto a la teoría en la toma de decisiones y resolución de conflictos. En este punto se dieron las claves principales para afrontar las decisiones en una empresa son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar siempre una información fiable. 2. Comprender los retos que hay que afrontar, tanto problemas como oportunidades. 3. Analizar la incertidumbre y el riesgo de cada escenario. 4. A veces, conviene esperar. 5. Determinar las directrices o métodos para tomar cada decisión. <p>Pausas activas: 10 minutos de pausas activas.</p> <p>Inflarse como globos: en esta actividad los participantes se ubican en un círculo y mediante ejercicios de respiración infla el estómago lo más que puedan, el objetivo es hacer que los participantes sueltan el aire como si fueran un globo desinflándose por lo que deben hacer ruido y movimientos exagerados de esta forma se explica cómo este ejercicio le permite a cada persona liberar su mente en momentos de ira.</p> <p>Barreras a la solución: Cada participante tiene una hoja de papel en la cual deberá anotar un problema que detecte en su contexto laboral, dichas hojas serán mezcladas en una bolsa y de nuevo extraídas por un participante diferente quien deberá leer el problema en voz alta. Los problemas se anotarán en una cartulina que todos podrán observar y tras realizar una votación uno será escogido. Debajo de este problema se establecerán dos columnas (ventajas de solucionarlo- desventajas) y finalmente como grupo deberán plantearse decisiones que lleven al cambio para que el problema sea solucionado. Para este ejercicio los colaboradores debieron tener en cuenta algunos pasos para la toma de decisiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la situación. 2. Recopilar toda la información relevante. 	<p>-Los colaboradores fueron sinceros con respecto a su situación en el contexto laboral, lo que permitió un desarrollo pleno de la actividad.</p> <p>-Se mantuvieron activos en cuanto a dudas y posibles situaciones con respecto al tema visto.</p> <p>-Mayor atención.</p>	<p>-Faltaron algunos participantes.</p> <p>-Uno de los colaboradores sólo alcanzó a estar al final de la sesión.</p>

<ol style="list-style-type: none"> 3. Identificar todas las alternativas. 4. Sopesar el impacto de cada opción. 5. Definir los criterios de selección. 6. Implantación. 7. Evaluar los resultados. <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó la lista de asistencia y se realizó la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>		
---	--	--

Tabla 33. Sesión 8

<p>Tema: Ciclo vital familiar y el apoyo desde la empresa. PARTE 1 Y 2.</p>		
<p>Objetivo de la actividad: Conocer y reflexionar sobre las dinámicas familiares para generar prácticas de convivencias sanas al interior del hogar.</p>		
<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con las dimensiones de reciprocidad y motivación, ya que, la motivación se relaciona con el reconocimiento de la aportación del colaborador en la organización. En cuanto a la reciprocidad, se genera esa relación de dar y recibir entre el colaborador y la empresa, ya que, al colaborador se le retribuye el tiempo trabajado permitiéndole tener espacios con su familia dependiendo el ciclo.</p>		
<p>Actividades realizadas:</p>	<p>Logros:</p>	<p>Dificultades:</p>
<p>De presentación: “El naufrago”, esta actividad permitió fomentar la imaginación entre los colaboradores, aumentar la cohesión grupal y generar un ambiente adecuado para la realización de la sesión. Frente a esa sesión uno de los participantes expresó: “Pude sentirme como un niño otra vez, recordé lo que era imaginarme en otros lugares”.</p> <p>Ejercicio: “Mesa redonda”. En esta actividad se exponen los 8 ciclos vitales por los que pasa una familia, a medida que se habla de cada uno de ellos, se generar unas preguntas que permitió la participación de los colaboradores, expresándose libremente, uno de ellos menciona: “Yo no pude asistir a muchos eventos del colegio de mis hijas, y eso hasta el día de hoy me da tristeza, por eso me parece muy bueno que las empresas den esas alternativas para incluir a la familia” por otro lado dos de los participantes que tienen hijos pequeños dijeron: “Por el trabajo casi no paso tiempo de calidad con mis hijos, realmente no sabía que podía tomarme una licencia de paternidad que me ayudara con eso ”. En este sentido, se observó cómo muchos de los colaboradores no tenían conocimiento de las leyes que los respaldan al momento de tener eventos importantes a nivel</p>	<p>-Se generó una reflexión entre los colaboradores en torno a los ciclos por los que pasa una familia, donde se identificó el papel fundamental que tiene la empresa en apoyar a sus empleados y familia.</p> <p>- Los colaboradores identificaron algunas normas, lo cual les permite tener el vínculo entre trabajo-familia. Como, por ejemplo, la licencia de paternidad y de matrimonio, lo cual manifestaron no haberlas conocido.</p> <p>-Todos los participantes estuvieron presentes.</p>	<p>Ninguna.</p>

<p>familiar como lo son el matrimonio, nacimiento de un hijo, calamidad familiar etc.</p> <p>Por último, se manifestaron los programas, planes e ideas, de cómo la empresa puede aportar en el desarrollo y seguridad de las familias de sus empleados. Algunos ejemplos de esto serían:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ahorros en la cartera de la empresa que sean destinados a auxilios económicos y recursos necesarios para realizar actividades que involucren a la familia. • Licencias de maternidad y la ley José, que ahora les exige a los papás también invertir tiempo de calidad en sus hijos. • Escuela para padres, ayuda jurídica, asesoría psicológica en caso de duelo. • Orientación vocacional para los adolescentes y jóvenes. • Jardines temporales. <p>Asistencia y Evaluación: Al finalizar con la actividad se tomó la lista de asistencia y se realizó la evaluación de la sesión también por un formato que será adjuntado en el chat.</p>		
--	--	--

Tabla 34. Sesión 9

<p>Tema: Feria de bienestar.</p>		
<p>Objetivo de la actividad: Promover por medio de una actividad lúdica el bienestar físico en los colaboradores generando un espacio de armonía y esparcimiento.</p>		
<p>Relación con las dimensiones del clima organizacional: se relaciona con las dimensiones de participación y motivación, ya que, en esta se abrió un espacio para que los colaboradores pudieran involucrarse abiertamente por medio de juegos que dieran cabida a espacios fuera de lo laboral. Además, con la entrega de los certificados, se motivo a los colaboradores a seguir con el proceso.</p>		
<p>Actividades realizadas:</p>	<p>Logros:</p>	<p>Dificultades:</p>
<p>Actividades realizadas: De presentación: Entrega de certificados. Como actividad de cierre del proceso, a los 6 colaboradores se les proporcionó un certificado, reconociendo su participación y desempeño en el plan para la implementación futura del programa de bienestar laboral. Además, se generaron reflexiones en torno al proceso realizado, el desempeño de las estudiantes y a la posibilidad de continuar el programa de bienestar. Por último, se hizo entrega de la cartilla “Construcción segura y bioseguridad en tiempos de covid-19” la cual va dirigida a la población flotante de la organización, con el fin de que cada uno de ellos conozca los protocolos</p>	<p>Se generó un espacio de afiliación.</p> <p>-Se incluyó a la familia.</p> <p>-Todos los participantes estuvieron presentes.</p>	<p>El espacio donde se desarrolló la actividad era reducido.</p>

<p>básicos de seguridad en las obras y tengan presenten los detalles de bioseguridad que eviten la propagación del Covid.</p> <p>Ejercicio: “Feria de bienestar”. Esta actividad lúdica genera integración entre los jefes, colaboradores y sus familias.</p>		
--	--	--

MOMENTO IV

Evaluación y análisis de resultado

En el siguiente capítulo se encuentra la evaluación de la intervención desde distintos momentos, entendiendo dicha evaluación como un proceso transversal al proyecto que permite observar fortalezas y debilidades, pudiendo así mejorar en cada sesión. Así mismo, le da luces al profesional para replantearse la continuidad o modificación total del proceso dependiendo de las observaciones finales, creando una reflexión constante no sólo en aquellos que aplican la intervención, sino, también en los participantes.

Las evaluaciones que se llevarán a cabo en el siguiente proyecto se definen desde el documento “Guía de Evaluación de Programas y Proyectos Sociales” desarrollado por el equipo técnico de Análisis y desarrollo social de Consultores (2003), de allí se retomaran 3 evaluaciones distintas teniendo en cuenta los cuatro momentos que plantea nuestra autora base, Candamil. Si bien la autora plantea un momento específico en el cual se debe hablar de evaluación, el proceso como tal debe ser transversal a los cuatro momentos (diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación), de esta forma se garantiza una observación constante a cada parte del proyecto y así mismo se mejoran los detalles que hagan falta. Teniendo en cuenta esto la evaluación es definida como:

Una función que consiste en hacer una apreciación tan sistemática y objetiva como sea posible sobre un proyecto en curso o acabado, un programa o un conjunto de líneas de acción, su concepción, su realización y sus resultados. Se trata de determinar la pertinencia de sus objetivos y su grado de realización, la eficiencia en

cuanto a la acción social, la eficacia, el impacto y la viabilidad. Una evaluación debe proporcionar unas informaciones creíbles y útiles, que permitan integrar las enseñanzas sacadas en los mecanismos de elaboración de las decisiones (p.11).

Entendiendo esto, se llevan a cabo tres tipos de evaluación. La primera es la “evaluación previa”, la cual busca principalmente encontrar información relevante que permita desarrollar el camino que se tomará para guiar el proyecto. Esta evaluación también permite identificar la viabilidad del proyecto y si realmente vale la pena su aplicación o que decisiones se deben tomar para que dicha intervención pueda ser implementada.

La segunda es la “evaluación simultánea”, esta es transversal a todo el proyecto ya que como mencionan los autores pretende retomar conclusiones, debilidades y fortalezas de todas las sesiones que componen el plan para el programa de bienestar. Así, se generan análisis constantes a partir de las distintas percepciones que brindan los participantes, dando paso a correcciones y al fortalecimiento de aquello que se denomine como bueno para el proceso.

Finalmente, la “evaluación sumativa o final”, siendo de suma importancia la evaluación de cierre les permite a los autores de proyecto observar el desempeño global del mismo, generando las reflexiones y enseñanzas correspondientes. Básicamente, apunta a encontrar los aspectos relevantes en cuanto a eficacia, eficiencia, pertinencia, impactos, viabilidad y replicabilidad. Además de aquellos efectos que no se tenían previstos para el proyecto sean buenos o malos, de esta forma se reúne un análisis final que decidirá si es viable mantener el proceso, aplicarlo o si definitivamente se debe cambiar.

4.1 Definición del tipo de evaluación:

Teniendo en cuenta que es necesario analizar las sesiones realizadas en el proyecto de intervención, se lleva a cabo el diseño de indicadores y metas por cada objetivo específico, los cuales son:

4.2 Diseño de indicadores.

Tabla 35. Diseño de indicadores

Objetivos	Metas	Indicadores
<p>Contribuir a un entorno laboral saludable, mediante el desarrollo de un proceso formativo con los colaboradores de la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS entorno a las dimensiones de liderazgo, motivación, comunicación y participación.</p>	<p>Para febrero de 2021 serán ejecutados 15 espacios de formación en temas como liderazgo, comunicación, reciprocidad y motivación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No. de sesiones realizadas/No. de sesiones programadas. • Grado de motivación. (Alto, bajo, medio). • Fomento a la comunicación asertiva. • Grado de participación de los colaboradores en la toma de decisiones. • Reconocimiento del buen desempeño por parte de la empresa • Suficiencia de recursos materiales, tecnológicos y humanos. • Claridad en los conocimientos presentados en las sesiones. • Iniciativas generadas por el equipo. • Cuántas personas se formaron/ cuantas personas aprobaron el proceso. • Cambios observados por los participantes en el entorno laboral.
<p>Aportar elementos de intervención desde Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral en el marco de un ambiente laboral saludable en el contexto laboral de Grupo Coral Ingeniero S.A.S.</p>	<p>-Para febrero de 2021 se cuenta con 1 documento de propuesta para la implementación futura de un programa de bienestar.</p> <p>-Para febrero de 2021 se cuenta con 3 cartillas de bienestar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laborando y viviendo en pandemia. • Cartilla pausas activas “tomate un descanso” 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicabilidad de los lineamientos en la vida laboral. • Relevancia en la aplicación de los lineamientos en la vida laboral.

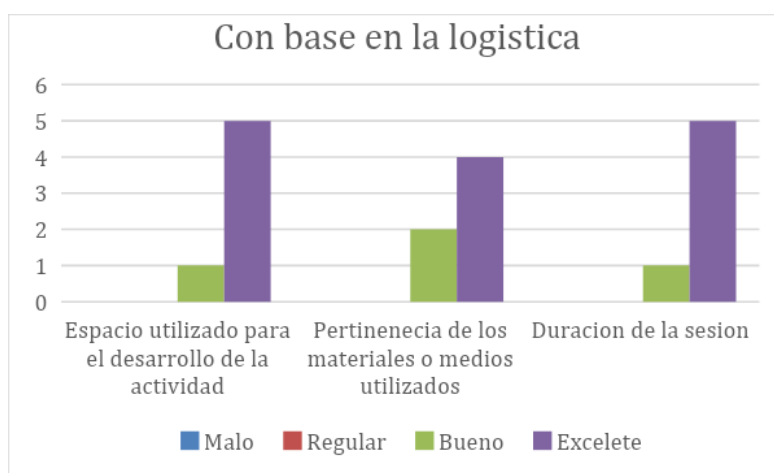
	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción segura y Bioseguridad. 	
--	---	--

Nota: desarrollo propio.

Teniendo en cuenta las metas e indicadores planteados en la tabla 35, para el objetivo específico número uno los resultados se dieron tras aplicar el cuestionario “Bienestar laboral- evaluación de la actividad” (anexo social 4). Para llevar a cabo el desarrollo del proceso se dieron 9 sesiones virtuales y 6 sesiones presenciales, sumando un total de 15 sesiones que dieron los siguientes resultados:

- **Sesiones virtuales**

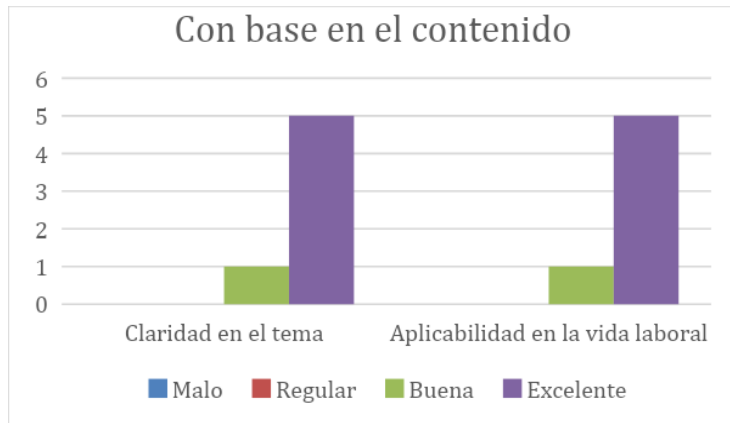
Figura 7. Grafica sesión virtual- con base en la logística



Los colaboradores manifestaron en las nueve sesiones virtuales presentadas, aceptación y reconocimiento por la implementación del material didáctico que facilita la

presentación de los temas ayudando a la fácil comprensión y sobre todo hacer más prácticas e interactivas las sesiones. Así mismo, uno de los colaboradores realizó algunas recomendaciones sugiriendo poner con colores más llamativos las diapositivas que se presentaban, ya que al tener largas jornadas laborales y estar sujetos a los medios tecnológicos, era muy fácil distraerse o incluso aburrirse por lo que el mismo jefe que propuso esta mejora comentó que deseaba mantenerse atento pues son temas esenciales para las dinámicas empresariales, pero para esto era necesario mejorar el material audiovisual. En cuanto a la duración de las sesiones se discute que se darían de manera corta (1 hora y 20 minutos) entendiendo que el día de trabajo en Grupo Coral requiere del aprovechamiento de cada minuto, sin embargo, cada sesión sería concreta para garantizar la calidad en la información brindada.

Figura 8. Grafica sesión virtual- con base en el contenido



Referente al contenido que se fue presentando en cada sesión, los colaboradores manifestaron sentir en gran parte la necesidad de aplicarlo en el contexto laboral. Ya que, temas como liderazgo y comunicación asertiva se hacen inevitablemente importantes en un contexto como el de esta organización, donde si bien manifiestan tener buenas relaciones laborales, sigue siendo indispensable implementar estrategias que fortalezcan cada vez más

las dinámicas que viven a diario los colaboradores. Por otro lado, en cuanto a la claridad en los temas resaltan la ayuda audiovisual que les permite retener más la información.

A continuación, desde el cuestionario “Bienestar laboral- evaluación de la actividad” (anexo social 4) se observa un poco de lo anteriormente hablado, por medio de un cuadro en donde se recopilaron las respuestas de los colaboradores:

Tabla 35. Preguntas abiertas sesiones virtuales.

Preguntas abiertas	De acuerdo con lo visto el día de hoy ¿le gustaría profundizar en algún tema? ¿Cuál?	¿Que entendió del tema expuesto en la sesión de hoy?	¿Qué reflexión le dejó el tema tratado?	¿Cree usted que este tema es pertinente en su vida para el manejo de las relaciones interpersonales? ¿Por qué?	¿Cómo espera usar lo aprendido durante la sesión en su vida laboral?
Respuestas codificadas					
codificación de las respuestas	Comunicación asertiva	Tipos de liderazgo y sus características	Manejo de situaciones que generen stres	Manejo del duelo	Mejorando mis habilidades sociales
	Habilidades sociales	Importancia de ser empático	Ser empático	Importancia de conocerme	Manejo del estado mental y físico
	Clima laboral	Autoconocimiento y reflexión	Manejo de emociones	Empatía	En mi puesto de trabajo
	Normatividad laboral	Importancia de los primeros auxilios emocionales	Importancia de un buen líder	Liderazgos para alcanzar objetivos empresariales.	Compartiendo lo aprendido
	Pausas activas		Tipos de liderazgo	Mejorar las relaciones laborales	Con actividades de pausas activas
	Manejo de emociones			Liderazgo como forma de mejora en la visión empresarial	Comunicación asertiva y empatía
	Competencias operativas				Aplicar lo aprendido para mejorar el entorno laboral

	Hábitos de vida saludable				Reconociendo las cualidades de mis compañeros
	Métodos de motivación				En la toma de decisiones
	N/A				

Como se puede observar, algunos de los colaboradores resaltan elementos como el reconocimiento de las cualidades de sus compañeros y de ellos mismos, siendo este un factor importante con el cual las practicantes pudieron hacer estrategias para potencializar esas habilidades, un ejemplo claro de esto fue la sesión “¿Qué tan buen líder soy?” donde se invirtieron los papeles de liderazgo entre los colaboradores permitiendo mostrar que tipo de liderazgo maneja cada uno y desde allí analizar a qué tipo de tareas podría aportar cada colaborador desde sus habilidades.

Por otro lado, la mejora en la toma de decisiones, comunicación asertiva y empatía, fueron elementos que produjeron la conformación de un grupo con mayor integración. Además, se tuvieron en cuenta como piezas que lograron incorporar a partir del aprendizaje adquirido en las sesiones de esta dimensión social, sin olvidar el sentido de pertenencia que se fue generando entre los colaboradores hacia la empresa Grupo Coral, fomentando la participación activa y apropiación del proceso que fueron interiorizando como un componente destinado única y exclusivamente para ellos.

Ahora bien, desde Trabajo Social se enfatizó en la importancia por trabajar la autoestima de los colaboradores, ya que, al ser una valoración propia de cada persona, va a influir directamente en el comportamiento. Por tal razón, se deben generar estrategias o alternativas que eleven los niveles de autoestima, haciendo que los colaboradores creen en sus capacidades, teniendo control sobre sus pensamientos y su entorno. Además, de la mano

de la autoestima se encuentra la autoconfianza, la cual le entrega al colaborador elementos que le permitan tener una actitud realista sin faltarle al respeto a aquellos que piensen distinto, abriendo espacios de tolerancia y comunicación fluida.

Por otro lado, las personas que no tienen confianza en si mismas evitan tomar riesgos y buscan siempre la aprobación de los demás, por lo que una característica propia que se encuentra es la debilidad en las habilidades sociales generando dinámicas complejas en el entorno laboral, pues el desempeño no será el esperado e incluso esto podría llevar a los demás a tener mayor carga laboral por intentar ayudar a aquel que no se siente en capacidad de cumplir con sus obligaciones. A causa de esto, se propone desde Trabajo Social que los líderes de la organización creen espacios que incentiven a los colaboradores a trabajar en su autoestima y confianza, para contribuir a la calidad de vida en el espacio laboral y personal.

Continuando, se obtuvieron resultados un poco más específicos, ya que, se observó a los colaboradores como personas más reflexivas pues se permitían analizar desde el interior (el ser) aquello que los hace actuar de determinadas formas y así mismo pensar cómo podrían mejorar las falencias existentes para hacer de su ambiente laboral un lugar más ameno. Estos procesos reflexivos empezaron a generar espacios de comunicación que se fundamentaron en las acciones o comportamientos del colaborador y no desde sus características personales, permitiendo desarrollar ambientes de retroalimentación, análisis y solución de conflictos.

Partiendo de las necesidades expresadas en el cuadro, se entregaron herramientas como las 3 cartillas propuestas para dar solución entendiendo el contexto y la situación pandémica actual. Por ejemplo, en la cartilla “Laborando y viviendo en pandemia” (anexo 15) se cuenta con un contenido amplio que pretende abarcar cada espacio de esa nueva relación existente entre la vida laboral en el teletrabajo y la familia, entendiendo que dicho

contenido debía ajustarse según las normas de bioseguridad. A continuación, un poco del contenido del documento anteriormente mencionado:

- Aprovechamiento del tiempo libre: - sección ejercicios físicos y sección ejercicios mentales. -sección varios (libros, películas y juegos).
- Autocuidado (remedios naturales para subir las defensas y recomendaciones de bioseguridad)

- **Sesiones presenciales**

En esta oportunidad al iniciar cada una de las sesiones presenciales se implementó como estrategia de evaluación el “Animometro”, este elemento permitía establecer el estado de ánimo antes y después de la sesión, reflejando así el impacto que esta tuvo en la persona. De esta forma se identificó que los colaboradores cambiaban su estado anímico siempre que finalizaba la sesión, pues muchos llegaban cansados, estresados etc. y las actividades les permitían relajarse.

Tabla 36. Preguntas abiertas sesiones presenciales

Preguntas abiertas	De acuerdo con lo visto el día de hoy ¿le gustaría profundizar en algún tema? ¿Cuál?	¿Que entendió del tema expuesto en la sesión de hoy?	¿Qué reflexión le dejó el tema tratado?	¿Qué conocimientos nuevos obtuvo en la sesión de hoy?	¿Cómo espera usar lo aprendido durante la sesión en su vida laboral?
Respuestas codificadas					
codificación de las respuestas	Técnicas de liderazgo	Se evidencian los diferentes resultados según el liderazgo aplicado	La empresa es fundamental para el apoyo familiar	Normatividad que beneficia al trabajador en su entorno laboral	Generando programas, planes y proyectos para apoyar a los colaboradores que están pasando por algún ciclo vital familiar

		El liderazgo burocrático es mejor que un liderazgo libre	Se debe dar mas importancia a la familia	Diferentes tipos de programas que se pueden implementar para apoyar a los trabajadores y sus familias	Utilizano correcta y oportunamente la normatividad en caso de una licencia de paternidad o maternidad o licencia por matrimonio
		Es importante aprender a tomar descojones	Mis emociones son importantes y no las debo reprimir	La importancia de saber manejar las emociones	Ayudando a mis compañeros en situaciones que requieran apoyo emocional
		De qué forma la empresa puede apoyar a sus empleados en cada ciclo vital familiar	Aprender a manejar las emociones propias y como lidiar con las de los demás	Loa tipos de liderazgo que existen	En las situaciones que día a día se presentan tanto a nivel personal o laboral
		La importancia del apoyo de la empresa a los ciclos vitales familiares por los que pasan los colaboradores	Todo en la vida es más fácil si existen reglas, un buen liderazgo y estrategia	Como ser un buen líder	En el entorno familiar
		Existe normatividad que apoya al trabajador y su entorno laboral	El tipo de liderazgo debe concordar con el tipo de actividad	Aplicaciones las técnicas de liderazgo	
		Desde pequeños más pueden enseñar sobre la importancia de la salud mental y sus consecuencias			

En las preguntas abiertas se observó concordancia entre las opiniones de los colaboradores frente a la utilidad que estos temas pueden tener en su vida laboral, personal y familiar. Además, el nivel de comprensión fue satisfactorio según los comentarios mencionados, dejando reflexiones en torno a la vida laboral y familia, de dichas reflexiones se rescató la empatía generada en la sesión de “Primeros auxilios emocionales” dejándole el precedente a cada colaborador de las formas correctas como se debe actuar para no generar caos, ya que nadie está exento de vivir una situación en la cual se encuentre con una persona que sufra un ataque de estrés, ansiedad o depresión.

En cuanto a lo familiar, se brindaron múltiples herramientas que han sido mencionadas a lo largo del documento. Lo principal fue retomar el vínculo tan importante que siempre existió entre la familia y el espacio laboral, teniendo en cuenta que esto se transformó a raíz de la contingencia actual por el Covid-19, por lo tanto, se resaltó en varias ocasiones las formas como se podía generar este vínculo de manera sana y productiva para la familia, el colaborador y la empresa, pues, aunque es evidente para algunos este elemento, no siempre es tenido en cuenta en las oficinas.

En estas sesiones el desempeño de las facilitadoras dependía del nivel de participación de los colaboradores, ya que las actividades requerían constante comunicación y discusión a partir de los puntos de vista que tuviera cada uno. Al buscar romper con las formas tradicionales de enseñar, las facilitadoras les brindaban el espacio a los trabajadores dejándolos apropiarse del mismo, de esta forma se incentivó a cada uno a realzar sus voces y hablar más seguido.

Por otro lado, las personas interiorizaron la importancia del liderazgo compartido y participativo, en la actividad “¿Qué tan buen líder soy? sesión práctica de liderazgo” donde se resaltó la transición de llamar al jefe como “líder”, adoptando el modelo de liderazgo

transformacional generando inspiración entre los colaboradores buscando así trascender el interés propio a las acciones de un líder que visualiza el bien de la organización en sus decisiones. Ligado al componente de liderazgo están la escucha y respuesta empática, las cuales se caracterizan por recopilar, definir y responder con acierto a la información, y los sentimientos expresados por las otras personas. Sin embargo, esto requiere un trabajo constante, ya que, no es una habilidad que se suele enseñar a las personas por lo que se generan brechas, juzgamientos, escuchas selectivas y dinámicas laborales que complicarían la calidad de vida.

Continuando, contrastando con las sesiones virtuales en este caso se puede ver la diferencia entre las dificultades que genera la virtualidad, ya que al estar todos limitados en una pantalla es menos probable que sea dinámica la sesión y se reducen las posibilidades de que participen activamente. Lo anterior no sucede en una sesión presencial, pues el contacto visual y la expresión corporal ayuda a los participantes a sentirse más cómodos, cercanos y escuchados.

- **Aportes desde Trabajo Social para la mejora del clima organizacional de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S**

Ahora bien, se habla desde los resultados obtenidos en el proceso formativo focalizándolo además al aporte que se genera desde Trabajo Social, en cuanto a las maneras como podría mejorar el clima organizacional. Teniendo esto en cuenta, a lo largo del proyecto los colaboradores abrieron espacios de conversación donde comentaron cosas como: “son muy importantes estos momentos, porque nosotros somos ingenieros, somos de otras áreas que no sirven para sentarse hablar de estos temas” Gerente General Andrés Cortes, “me siento muy a gusto con estos espacios, se le ve el interés a la empresa por generar realmente bienestar entre nosotros” Víctor Albarracín. En la feria de bienestar (anexo 14) dos

colaboradoras aportaron a los comentarios finales diciendo “es interesante como la empresa nos involucró en la toma de decisiones y como por medio de estas actividades pudimos trabajar en nuestras habilidades” Ana Albarracín, “uno siente que ya no es únicamente una parte productiva de la empresa, sino que ya ven lo humano, el ser, lo que lo conforma a uno como persona y en el proceso lo hace sentirse cómodo acá” Wendy Gutiérrez.

Es por esto que, desde trabajo social se busco aportar elementos desde la intervención para fortalecer el ambiente laboral de la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S. Con el fin, de que no sea transitorio,

Partiendo de esto, en el proceso formativo una colaboradora dio a conocer lo importante que fue a nivel personal el proceso para ella “en mis anteriores trabajos nunca se dieron este tipo de espacios, nos llevaban capacitadores cada 3 o 4 meses, pero jamás se dio un proceso así de reflexivo y constante donde tuve la oportunidad de mejorar la forma como me relaciono con mis compañeros y eso me genero bienestar”.

Pero para continuar con el análisis que se realiza desde Trabajo Social, se define inicialmente esta profesión a partir del Comité Ejecutivo de la Federación internacional de Trabajadores Sociales y la Junta de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (2014):

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

Teniendo en cuenta la definición y el contexto en el cual se enmarca esta intervención, se retoma el Código de Ética del Trabajador Social en su artículo 2.2.9.1.9 que menciona los requisitos de las empresas para tener un Trabajador Social en su personal. “Deber de contratación de trabajadores sociales. Las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes”.

Así mismo, es el Código de Ética del Trabajador Social quien da los compromisos que debe tener el profesional en la organización, para esto, en el capítulo 5, artículo 17 mencionan dichos compromisos: Los Trabajadores Sociales se comprometen a

- Ejercer su cargo contando con el registro profesional expedido por el consejo.
- Promover políticas, planes, programas y proyecto impulsados por organizaciones públicas privadas y sociales, dirigidas a propiciar procesos de inclusión, vinculación y cohesión social.
- Comprometerse con las políticas, planes, programas y proyectos para buscar la sensibilidad y la responsabilidad social y ambiental.
- Realizar un análisis crítico y propositivo frente al objeto social con miras a la cualificación de los servicios frente a las legítimas demandas e intereses de los sujetos.
- Defender las políticas y los programas institucionales y los derechos de los sujetos.
- Mantener la confidencialidad de la información.
- Cuidar los elementos y recursos a su cargo.

Por otro lado, es importante mencionar también las ventajas de tener un Trabajador Social en las organizaciones, ya que su presencia en gran medida es la responsable del

cumplimiento en los objetivos perseguidos por la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) por los siguientes motivos:

- Los trabajadores sociales son los profesionales que cuentan con los conocimientos y las herramientas necesarias para promover el cambio social e intervenir en situaciones de necesidad social previniendo, asistiendo, rehabilitando y reinsertando a los individuos, grupos y comunidades con una perspectiva bio-psico-social. (Elvira Galán, 2013)
- Poseen conocimientos de Economía, Estadística, Sociología, Derecho, Salud, Relaciones Humanas y Psicología (Domínguez, 2003) que les confiere una visión global de análisis e interpretación de las situaciones de necesidad y les permite la posibilidad de formar parte de equipos interdisciplinarios aportando el enfoque bio-psico-social propio de la profesión.
- Son una figura imprescindible para el estudio, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de proyectos de carácter social. (Elvira Galán, 2013)
- Disponen de las habilidades necesarias para el trato personal, grupal y colectivo como son la escucha activa, la empatía y la potenciación de los recursos de los usuarios (García Vecino, 1999, p. 145).

Partiendo de estos puntos conceptuales, se hace necesario hablar del sentido que toma la intervención del profesional en la organización. Para esto se retoma a Johanna García et al (2015) en su documento “Aportes al bienestar laboral a partir de la intervención realizada por el trabajador social, para la disminución de la rotación de personal en la unidad de negocio distribuciones Medellín de la Compañía Colombiana”, es aquí donde nos dice que:

La intervención del trabajador social organizacional, está relacionada con los programas y estrategias que implementa el área de bienestar laboral, ya que los profesionales cuentan con la formación adecuada para aportar sus conocimientos a

dicha área, promover en las organizaciones el desarrollo individual y colectivo; más allá de satisfacer las necesidades de los colaboradores el trabajo social busca el empoderamiento de las personas para que desarrollen habilidades, destrezas y capacidades. Johanna García et al (2015)

Análogamente, teniendo en cuenta las necesidades y resultados obtenidos se reafirma la necesidad por crear un programa de bienestar que trabaje las distintas problemáticas existentes en la compañía, demostrando que la importancia de estos programas radica en que logran que sus trabajadores estén más motivados y obteniendo como resultado la mejora significativa de la productividad.

Es por esto, que teniendo en cuenta el proceso de intervención en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S se pudo identificar algunas de las áreas en las cuales los Trabajadores Sociales podrían ejercer sus funciones, manteniendo la esencia de la disciplina que no pretende otra cosa más que el bienestar del ser. Además del área que se encarga del programa de bienestar, el profesional también está inmerso en la gestión humana y rotación de personal, permitiéndole generar un ambiente laboral apropiado para el desempeño de los colaboradores en sus actividades y al mismo tiempo se evita una rotación de personal por causas negativas.

Lo anterior lo reafirman los autores García et al, mencionando aquello que hace al Trabajador Social estar en constante evaluación en sus áreas de trabajo:

Es indispensable que los trabajadores sociales por medio de la sistematización de experiencias evalúen constantemente los procesos que tiene a su cargo para realizar mejoras y esta manera brindarle a los individuos y comunidad una intervención integral. (Johanna García et al, 2015)

En la intervención de Trabajo Social se evidencian 4 áreas en las que el profesional puede hacer su intervención en las empresas, para esto, se retoma la matriz propuesta por Miguel Urrea (2013) en su texto “Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias”:

Tabla 37. Definición de las nuevas áreas de actuación para el Trabajo Social de empresa.

Área	Definición
Bienestar laboral	Calidad de vida laboral acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
	Área de protección y servicios sociales, programas que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
	Área de incentivos, los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
Gestión de talento humano	“Un sistema compuesto por las funciones de planeación, organización, dirección y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales el personal desarrolle su máximo potencial dentro de la organización, y logre el progreso integral a través de su trabajo y consecucionalmente la productividad laboral” (Valencia, M. Y Vargas, O. N. 2008: 67).
Responsabilidad social empresarial	“Un sistema compuesto por las funciones de planeación, organización, dirección y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales el personal desarrolle su máximo potencial dentro de la organización, y logre el progreso integral a través de su trabajo y consecucionalmente la productividad laboral” (Valencia, M. Y Vargas, O. N. 2008: 67).
Salud ocupacional	“El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación, y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas” (Henaó, F. 2006:34).

En consecuencia, con las áreas del trabajador social en las empresas, se puede articular con los instrumentos y técnicas que el profesional puede utilizar para la intervención en el contexto laboral. Es de suma importancia su conocimiento y dominio para optimizar procesos de atención que permitan tener una visión integral de las realidades abordadas. Teniendo en cuenta esto a continuación se hace un resumen de posibles instrumentos y técnicas que el Trabajador Social puede implementar, tomando como referente a Guadalupe Ávila (2017) en

su texto “Los instrumentos y técnicas como cuestiones indisolubles en el corpus teórico-metodológico del accionar del Trabajador Social”:

Tabla 38. Instrumentos y técnicas para fortalecer la intervención social en el ambiente laboral.

Nombre y definición del instrumento	Uso	Nombre y definición de la técnica	Uso
<p>Diario de campo: Libreta de medianas dimensiones para su fácil acogimiento en el uniforme o mochila la cual se utiliza para anotar los sucesos, sensaciones y emociones que el Trabajador Social experimenta en ambientes principalmente comunitarios, aunque también se puede usar en las instituciones.</p>	<p>Este instrumento nos permitirá sistematizar la experiencia, el diario de campo se acompaña de las técnicas observación y análisis para una comprensión integral de los fenómenos sociales.</p>	<p>Visita domiciliaria: Es la acción de dirigirse a un domicilio determinado con el objetivo conseguir información, detectar necesidades y valorar la situación de la persona/usuario.</p>	<p>Se utiliza en el trabajo de campo, asistencial y Trabajo Social empresarial para el conocimiento de las personas en sus núcleos sociales primarios.</p>
<p>Diagnóstico social: Uno de los instrumentos fundamentales y esenciales de la práctica del Trabajador Social nos permite conocer las problemáticas y necesidades de un grupo etario para posterior intervenir mediante un plan de mejora, resaltando las capacidades autogestivas de los participantes/usuarios.</p>	<p>Se utiliza en los 3 niveles de intervención caso, grupo y comunidad, así como en ambientes institucionales y académicos, se apoya de la investigación, análisis, observación para comprender las causas y necesidades de los usuarios en determinados contextos.</p>	<p>Investigación: Proceso de efectuar estrategias con el fin de descubrir o conocer un suceso determinado.</p>	<p>La investigación se plantea como una acción en todos los campos de intervención del Trabajador Social. Es de suma importancia que se efectúe, para la creación de novedosas estrategias de intervención social.</p>
<p>Estudio socioeconómico: Es uno de los instrumentos más utilizados por el Trabajador Social que le sirve para conocer y determinar algún tipo de beneficio a un usuario.</p>	<p>Se apoya de la entrevista a profundidad (colaterales) y de la visita domiciliaria para cumplir su objetivo, lo utilizan empresas e instituciones escolares o asistenciales para dictaminar apoyos o conocer la realidad socioeconómica de los sujetos, el método que se utiliza aquí es el de caso.</p>	<p>Análisis: Examen detallado y a profundidad de una cosa/persona/contexto/situación, para conocer sus características y cualidades y así extraer determinadas conclusiones.</p>	<p>Es una acción que subyace en la observación investigativa, que nos permite reflexionar y ver con claridad las situaciones que analizamos. Se utiliza en todo proceso metodológico del Trabajador Social.</p>
<p>Diagrama de Ishikawa: Es una representación gráfica en forma de pescado que permite</p>	<p>Este instrumento se utiliza para el fortalecimiento</p>		

visualizar el análisis de problemas, factores, responsables y sus determinadas soluciones se utiliza en ámbitos empresariales.	institucional y la optimización de recursos empresariales.		
Matriz/Análisis FODA: Es un instrumento que no permite analizar a una empresa, institución o persona identificando factores internos y externos de la misma, es una radiografía analítica- social.	Se utiliza con mayor frecuencia en ámbitos institucionales y empresariales, aunque también se puede utilizar de manera personal, se apoya de instrumentos como el diagrama de pescado para optimizar su análisis.		
Plan estratégico: En esta herramienta se analiza la mirada prospectiva a través del conocimiento de misión, y objetivos de una institución.	Esta herramienta permite tener más proactividad en la empresa o institución, se apoya del plan de fortalecimiento institucional.		
Plan de fortalecimiento institucional: Es un proceso administrativo metodológico que se dirige a instituciones, empresas, o asociaciones civiles para utilizar al máximo los recursos de su entorno y así alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente y con calidad.	Potencializa los recursos internos y externos de una institución se apoya en el análisis FODA y cuadro de factores institucionales para un mejor rendimiento.		
Minuta de reunión: es el recurso escrito tras llevarse a cabo una reunión o audiencia donde se toma nota de asistentes, ideas abordadas, acuerdos y conclusiones.	Ideal para las juntas de trabajo, para tener conocimiento de los acuerdos y decisiones tomadas. Es fundamental para las personas que por algún motivo no pudieron asistir a la plenaria. Con esta minuta se tiene un resumen de lo que se trabajó.		

Como último elemento, relacionado a lo anterior se encuentran los principios de los cuales puede partir el profesional en su área de trabajo. Para esto, se debe tener en cuenta que en el espacio laboral se han realizado nuevas prácticas desde lo social, esto significa que el colaborador ya no es visto únicamente como una persona dedicada a producir para una determinada organización, sino que además como persona debe y merece ser abordada desde todo aquello que lo conforma. Por esto, desde la UNIMINUTO en compañía con el Sena en el documento “Programa gestión del desempeño y desarrollo” (2012) se proponen algunos principios para la gerencia efectiva, que se pueden adoptar en programas o proyectos sociales que estén destinados a la empresa, como:

- Cuidar y ampliar la autoestima y autoconfianza del colaborador y del equipo, un líder debe aprender a cuidar y mejorar la autoestima y autoconfianza de sus colaboradores, logrando así que el desempeño de estos sea cada vez mejor.
- Enfocar la conducta, no la persona, enfocarse en la conducta, permite una comunicación asertiva y efectiva. Lo que proporciona retroalimentación y genera espacios de visualización, análisis y solución con las personas. Se enfoca la persona, cuando cometemos los siguientes errores: generalizaciones (uso de adverbios), calificación y evaluación (uso de adjetivos), utilización de unidades de medida inespecífica (UMI) (adverbios más adjetivos), acusación (gerente que piensa en lo que se debió haber hecho, no en lo que se puede hacer en un futuro para evitar que la situación se repita).

Al enfocar el comportamiento, o dirigirse con hechos y datos sobre acciones realizadas por la persona, el líder realiza afirmaciones ciertas, genera confianza en sus colaboradores, estos reciben verdadera retroalimentación, se fomentan respuestas internalistas en los colaboradores; además, si el comportamiento es negativo, se

buscan las causas, se plantean soluciones y la persona se siente justamente tratada. El resultado final es mayor motivación y mayor efectividad.

- Escuchar y responder con empatía, escuchar con empatía implica la habilidad para decodificar, definir y responder con precisión a la información y a los sentimientos expresados por la otra persona. Cuando se aplica este principio, la persona siente que está siendo comprendida; esto valida su presencia e importancia en el mundo y le infunde confianza. Este principio se basa en dos paradigmas: 1. Las personas no aceptan automáticamente la autoridad. 2. Las personas piden un gran respeto por la dignidad humana.
- Involucrar al colaborador en la solución de los problemas y en la toma de decisiones, enfocar los problemas como oportunidades para lograr el éxito implica ocuparse de ellos; no preocuparse ni despreocuparse. Para esto es importante que el gerente deje de ser un gerente heroico, solucionador de cada problema, y pase a involucrar a sus empleados; sólo de esta manera se logra generar compromiso con las soluciones aportadas, además de aumentar la probabilidad de acertar con la solución.

Para aplicar este principio se requiere de las siguientes habilidades gerenciales:

identificar y definir el problema, especificar y cuantificar, puesto que los problemas tienden a ser magnificados, buscar las causas del problema, encontrar la raíz del problema y buscar alternativas de solución, planteadas por el empleado con el apoyo del líder.

El Trabajo Social empresarial ejerce muchas funciones en el ambiente laboral, se enfoca en la mejora de la calidad de vida del colaborador y en la exigencia de sus derechos, sin olvidar la necesidad de la organización por mantener su productividad, entrelaza las prioridades de la empresa y la persona creando así una relación en la que nadie pierda.

Miguel Urra (2013) “De esta manera, los trabajadores y trabajadoras sociales de empresa son

agentes de cambio, que buscan en la actividad productiva un balance entre beneficios económicos y sociales, mediante acciones de asistencia, prevención y desarrollo”.

Desde una concepción plenamente humanista, buscando la dignidad humana y el desarrollo integral del ser, donde se logra expresar la equidad, honestidad, profesionalismo y calidad en su ser y en su hacer. (Pardo, L.P. Y Arteaga, P. 2001:30)

Conclusiones

- Con la intervención los colaboradores fueron conscientes de la importancia de medir el clima organizacional, ya que, esto era lo que revelaba las estrategias que debían ser usadas para las problemáticas identificadas en la misma medición.
- El clima organizacional de la empresa se encuentra en una situación favorable, sin embargo, es necesario trabajar en su constante fortalecimiento en elementos como el trabajo en equipo, liderazgo etc. para garantizar mayor productividad por parte de los colaboradores y mejorar las percepciones que tienen sobre el clima de la empresa.
- En cuanto a las condiciones de trabajo, las cuales se miden por los niveles de motivación de los colaboradores. Se puntualiza en el manejo del tiempo por parte de los colaboradores, pues algunos no les dan a los espacios el suficiente tiempo que se requiere para generar un cambio en la calidad de vida laboral, entendiendo que las cargas de trabajo son distintas generando obstáculos al momento de incorporarse en las actividades para participar.
- En cuanto al clima organizacional, se fortalecieron las habilidades del equipo de trabajo y se dejaron precedentes que permitieron reflexiones necesarias para mejorar

la comunicación asertiva, la reciprocidad, el liderazgo, manejo positivo de las emociones, implementación de pausas activas y la motivación etc.

- Desde el proceso formativo se pudo evidenciar el descontento de los colaboradores en cuanto a la asignación de tareas, ya que, no se dan espacios debido a la extensa carga laboral y esto genera discrepancias, estrés, ansiedad, tensión etc.
- La cohesión grupal sin duda fue un elemento que se fortaleció en cada sesión, permitiéndole a cada uno expresarse libremente sin invadir los sentimientos del otro, conociendo más de sus compañeros y resaltando aquello que ellos creían positivo de los demás hasta el punto de llegar a considerarse un equipo de engranajes en donde si uno falla los demás fallan.
- Los jefes manifestaron la importancia de esos espacios de esparcimiento que pueden tener en la oficina sin miedo a la reducción en la productividad, además de resaltar la pertinencia en cuanto a los procesos formativos y su implementación en la cotidianidad. Además, se reconoció la importancia del quehacer profesional del trabajador social en un espacio como lo es Grupo Coral Ingenieros S.A.S.
- El clima organizacional está estrechamente relacionado con las percepciones, con la manera en cómo los empleados toman el cambio y la innovación. Dependiendo el tipo de clima el impacto podría ser acertado o no y tener el éxito según sea el nivel de percepción de los colaboradores, es así como la medición de clima organizacional tiene muchos beneficios, ya que apuntan al bienestar tanto físico, psicológico cognitivo y social del empleado.

Recomendaciones

- Es necesario generar programas y proyectos de bienestar social laboral, que ayuden a mejorar el clima organizacional de la empresa.

- Realizar dos actividades por cada dimensión del clima organizacional (liderazgo, motivación, participación, reciprocidad y comunicación) divididas en 8 semanas, esto se debe retomar cada que se cumplan los tiempos con el fin de ser constantes con el proceso.
- Enfatizar en temas como liderazgo y comunicación asertiva, los cuales requieren un proceso intenso para ser interiorizados por los colaboradores. Teniendo en cuenta que los programas son dinámicos, las personas contratadas pueden cambiar y así mismo el ambiente laboral, por lo que es bueno continuar hablando de estos temas que definen muchos elementos del clima organizacional.
- Se recomienda la contratación de un profesional de las ciencias sociales (Trabajador Social) que desempeñe las funciones del programa de bienestar. Esto teniendo en cuenta que el equipo de trabajo de la empresa le solicito a las estudiantes que consideren la posibilidad de ser contratadas a mediano plazo en la empresa Grupo Coral Ingenieros SAS para implementar el programa de bienestar.
- Se sugiere realizar una medición de impacto cuando el proceso lleve una mayor evolución, revelando así el nivel de mejora y las falencias que persisten.
- Generar programas mediante los cuales se brinden espacios de diálogo sincero y búsqueda de soluciones conjuntas. Escucha las ideas o quejas del personal, haciéndolos trabajar en equipo fomentando las buenas relaciones interpersonales, formando al personal, mejorando su motivación salarial o crecimiento personal.
- Implementar en el pensum de Trabajo Social la materia de “Trabajo Social empresarial” reuniendo todos los elementos necesarios para poder desempeñar buenas funciones en áreas de trabajo desde las organizaciones.
- Evitar la rotación constante de los tutores, ya que, esto puede generar confusiones en el desarrollo del documento e incluso retrasar el proceso.

4.3 Anexos

- Anexo número 1- Listas de asistencia

Teniendo en cuenta la contingencia por la pandemia, las asistencias se dieron en formato virtual para evitar el contacto por normas de bioseguridad. Es por esto que en la asistencia virtual cada colaborador debía firmar al finalizar la sesión ubicando, nombre completo, cargo en la empresa y fecha de la sesión. A continuación, un ejemplo de la primera sesión:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScrAfVJhmyTqDBym12CJcPkPeXghIAUBM2gBt2n_3U2GeI9fA/viewform?usp=sf_link

The screenshot shows a Google Forms interface for a form titled "LISTA DE ASISTENCIA". The form is marked as "*Obligatorio". It contains three required text input fields: "Nombre completo *" with the value "Ana Maria Albarracin", "Cargo *" with the value "Gestora de licitaciones", and "Fecha *" with the value "15 / 09 / 2020". The form also shows a score of "0 de 0 puntos" and a publication date of "15 sept 10:40".

- Anexo número 2- “Cuestionario Grupo Coral Ingenieros S.A.S”

El cuestionario tenía como intención recopilar datos que sirvieran para la caracterización de la población, y contenía algunas preguntas que podían ir sentando el precedente directamente

de las voces de los colaboradores y líderes de la organización, para tener las primeras ideas sobre las posibles problemáticas a nivel empresarial. A continuación, el cuestionario de Google:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSecx0CFRzbuoYWI_1iIY8Ik9q6TggUTA_K0DPcx1OpVJxX1Nw/viewform?usp=sf_link

Grupo Coral Ingenieros SAS	
<p>Solicito su apoyo para diligenciar la siguiente encuesta, cuyo objetivo es identificar las problemáticas y necesidades asociadas a las dinámicas empresariales, propiamente en el área de SG-SST. Al final del proceso de diagnóstico, los resultados serán socializados. La información que nos suministre será usada únicamente con fines académicos. Muchas gracias por su colaboración.</p> <p>Correo *</p> <p>Correo válido</p> <p>Este formulario registra los correos. Cambiar configuración</p>	
<p>CATEGORÍA 1- FUNCIONES Y ÁREAS DE TRABAJO</p> <p>Descripción (opcional)</p>	
<p>1. Formación académica *</p> <p>Texto de respuesta corta</p>	<p>CATEGORÍA 2- ÁREAS ADMINISTRATIVAS</p> <p>Descripción (opcional)</p>
<p>2. ¿Cuanto tiempo lleva trabajando en la Institución Grupo Coral Ingenieros SAS? *</p> <p>Texto de respuesta corta</p>	<p>9. ¿Qué problemáticas y/o necesidades identifica en la empresa a nivel administrativo? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>
<p>3. ¿Cuál es su cargo? *</p> <p>Texto de respuesta corta</p>	<p>10. ¿Cuáles son las causas de dichas problemáticas o necesidades? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>
<p>4. Según la respuesta anterior ¿cuáles son sus funciones? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>	<p>11. ¿Qué soluciones propone para dichas problemáticas y/o necesidades mencionadas con anterioridad? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>
<p>5. ¿Cuál es su horario laboral? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>	<p>CATEGORÍA 3- ÁREAS CONVENCIONALES Y COMUNICATIVAS</p> <p>Descripción (opcional)</p>
<p>6. ¿Considera que tiene usted todos los elementos necesarios para trabajar de forma óptima y sin riesgo? En caso contrario ¿Qué elementos requiere para ello? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>	<p>12. ¿Qué problemáticas y/o necesidades identifica en la empresa a nivel de comunicación y relaciones laborales entre los colaboradores del Grupo Coral? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>
<p>7. ¿Entre sus funciones cree que cumple con tareas polifuncionales? (trabajo extra) *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>	<p>13. ¿Cuáles son las causas de dichas problemáticas o necesidades? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>
<p>8. ¿Siente usted fatiga (migraña, dolores corporales, etc.) al terminar su jornada laboral? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>	<p>14. ¿Qué soluciones propone para las problemáticas y/o necesidades anteriormente mencionadas? *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>
	<p>15. Si usted es un colaborador, por favor, responda la siguiente pregunta ¿Qué tipo de liderazgo existe en la empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Natural (es líder sin que nadie se lo imponga)</p> <p><input type="checkbox"/> Autoritario (impones sus decisiones)</p> <p><input type="checkbox"/> Carismático (se enfoca en los sentimientos y en las sensaciones)</p> <p><input type="checkbox"/> Participativo - democrático (toma en cuenta las decisiones de los demás)</p>
	<p>16. A partir de la respuesta anterior ¿creería usted que eso afecta su desempeño laboral? ¿por qué?</p> <p>Texto de respuesta larga</p>

CATEGORÍA 4- PELIGROS PSICOLÓGICOS Y ERGONÓMICOS.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contenido social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, s.f)

17. Teniendo en cuenta lo anterior, ¿qué peligros psicosociales y ergonómicos han podido evidenciar en la empresa? *

Texto de respuesta larga

18. ¿Se ha hecho algún tipo de intervención para mitigar o evitar la materialización de los peligros (psicosociales, ergonómicos) expuestos anteriormente? *

Plan de pausas activas

Plan de adecuaciones localivas

Elementos de protección personal

Capacitaciones

Valoración de salud

Simulacros

Cartillas informativas sobre el uso de los equipos (impresoras, computadores, teléfonos, etc.)

19. ¿Qué recomendaciones considera se le pueden hacer al área de SG-SST? *

Texto de respuesta larga

- Anexo número 3- “Clima Organizacional”

Como parte del diagnóstico se aplicó el cuestionario que se mostrara a continuación, el cual tenía como intención establecer el nivel del clima organizacional en el que se encontraba la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S. Brindando las fallas que podían presentarse en cada dimensión del clima (liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación), a continuación, el cuestionario: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeGvAvalk9CMzTj-1XJEIQUW-ikwpjLFpxs9JDfv6ImoLj9qA/viewform?usp=sf_link

Encuesta-Clima Organizacional.

La siguiente encuesta es una adaptación teniendo en cuenta la capacitación y formato de COPEME (2009). Tiene como objetivo obtener información sobre el clima organizacional de la empresa. De esta forma se tomarán decisiones conjuntas que lleven a la compañía a tomar acción para el beneficio del personal. A continuación encontrará una serie de preguntas y/o afirmaciones que pedimos responda con la mayor sinceridad, escogiendo la opción que realmente refleje su percepción actualmente. No hay respuestas correctas o incorrectas. La encuesta es de carácter anónimo y será utilizada con fines académicos. Gracias.

Teniendo en cuenta que esta información era usada con fines académicos en el marco de la Intervención denominada “BIENESTAR SOCIAL LABORAL: UNA HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO CORAL INGENIEROS S.A.S EN EL AÑO 2020”, ¿Usted autoriza el uso de esta información para el proyecto? *

SI

No

En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo *

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es *

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo *

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo *

Siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

<p>Los jefes en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input type="radio"/> Casi nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>	<p>El nivel de compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la organización es *</p> <p><input type="radio"/> Muy alto</p> <p><input type="radio"/> Alto</p> <p><input type="radio"/> Regular</p> <p><input type="radio"/> Bajo</p> <p><input type="radio"/> Muy bajo</p>
<p>La relación entre mis compañeros de trabajo es *</p> <p><input type="radio"/> Muy buena</p> <p><input type="radio"/> Buena</p> <p><input type="radio"/> Regular</p> <p><input type="radio"/> Mala</p> <p><input type="radio"/> Muy mala</p>	<p>Siento apoyo de parte de mi jefe cuando me encuentro el dificultades *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input type="radio"/> Casi nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>
<p>En la organización las funciones están claramente definidas *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/></p>	<p>Mi jefe me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p>
<p>Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input type="radio"/> Casi nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>	<p>¿Como calificaría su nivel de satisfacción por pertenecer a la organización? *</p> <p><input type="radio"/> Muy alto</p> <p><input type="radio"/> Alto</p> <p><input type="radio"/> Regular</p> <p><input type="radio"/> Bajo</p> <p><input type="radio"/> Muy bajo</p>
<p>Reconocen y valoran mi trabajo en la organización *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Casi siempre</p> <p><input type="radio"/> A veces</p> <p><input type="radio"/> Casi nunca</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>	<p>¿Como calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización? *</p> <p><input type="radio"/> Muy alto</p> <p><input type="radio"/> Alto</p> <p><input type="radio"/> Regular</p> <p><input type="radio"/> Bajo</p> <p><input type="radio"/> Muy bajo</p>
<p>La distribución de carga de trabajo que tengo en mi área es *</p> <p><input type="radio"/> Muy buena</p> <p><input type="radio"/> Buena</p> <p><input type="radio"/> Regular</p>	<p>En este espacio puede realizar cualquier observación o comentario que crea pertinente para la mejora constante del clima laboral en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S *</p> <p>Texto de respuesta larga</p>

- Anexo 4- “Bienestar laboral- Evaluación de la actividad”

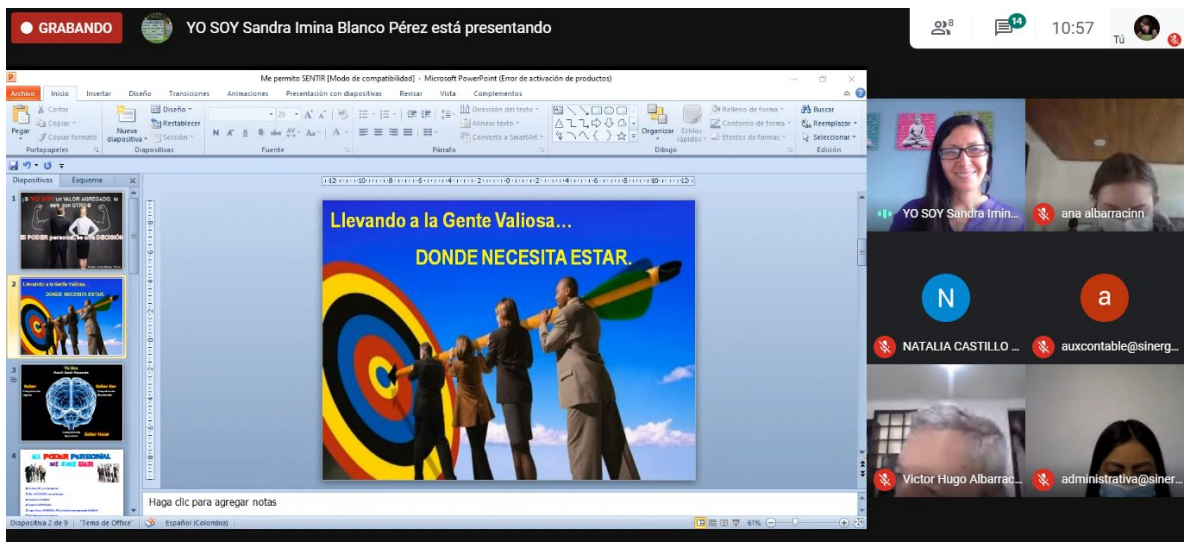
El formato de evaluación se aplicó tras la finalización de cada sesión, este pretendía encontrar debilidades y fortalezas que tendría el proceso en el transcurso de su aplicación. A continuación, el formato: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJeHYa-4PtBkIwKjlrVND7028zqRUX5ztVLL3fvverUiydnA/viewform?usp=sf_link

Bienestar Laboral-Evaluación de la actividad		CON BASE EN EL DESEMPEÑO DEL FACILITADOR *				
<p>Respetado colaborador, el presente formulario es de uso exclusivamente académico para el proyecto de grado denominado "BIENESTAR SOCIAL LABORAL: UNA HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO CORAL INGENIEROS S.A.S EN EL AÑO 2021". Por lo tanto se solicita evaluar la actividad que se acaba de realizar. Gracias.</p>		1	2	3	4	
Fecha de la actividad *		Conocimiento del ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mes, día, año		Manejo de grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tema *		Actividad desarroll...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Texto de respuesta corta		CON BASE EN LA LOGÍSTICA *				
Facilitadora (s) *		1	2	3	4	
Texto de respuesta corta		Espacio utilizado p...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por favor califique teniendo en cuenta que: 1 es MALO / 2 es REGULAR/ 3 es BUENO / 4 es EXCELENTE		Pertinencia de los ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Descripción (opcional)		Duración de la sesi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		CON BASE EN EL CONTENIDO *				
		1	2	3	4	
		Claridad en el tema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		Aplicabilidad en la	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De acuerdo a lo visto el día de hoy ¿le gustaría profundizar en algún tema? ¿cual? *	Texto de respuesta larga
¿Que entendió del tema expuesto en la sesión de hoy ? *	Texto de respuesta larga
¿Que conocimientos nuevos obtuvo en la sesión de hoy ? *	Texto de respuesta larga
¿Que reflexión le deja el tema tratado ? *	Texto de respuesta larga
¿cree usted que este tema es pertinente en su vida para el manejo de las relaciones interpersonales ? Porque ?	Texto de respuesta larga
¿Como espera usar lo aprendido durante la sesión en su vida laboral? *	

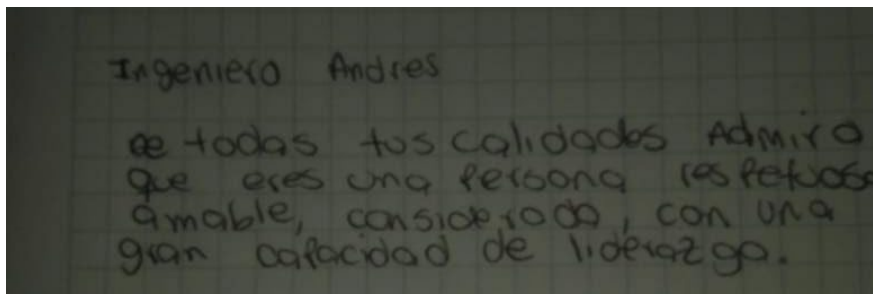
- Anexo 5- Sesión “Gestión y Transición de las emociones con la Docente Sandra Imina Blanco”

Si bien esta sesión se dio a nivel virtual, tuvo resultados considerables teniendo en cuenta que el tema del cual se estaba hablando no era común en el contexto que suelen estar los colaboradores, partiendo de esa idea como se evidencia a lo largo del documento y se explica en el momento III la actividad le dio cabida a un espacio de expresión de emociones y evocación de memoria de los colaboradores, por lo que la Docente y las estudiantes lograron crear un espacio donde se dieron a conocer ámbitos personales que servirían también para analizar un poco como esta gestión de emociones afecta el rendimiento laboral. A continuación, prueba de la sesión:



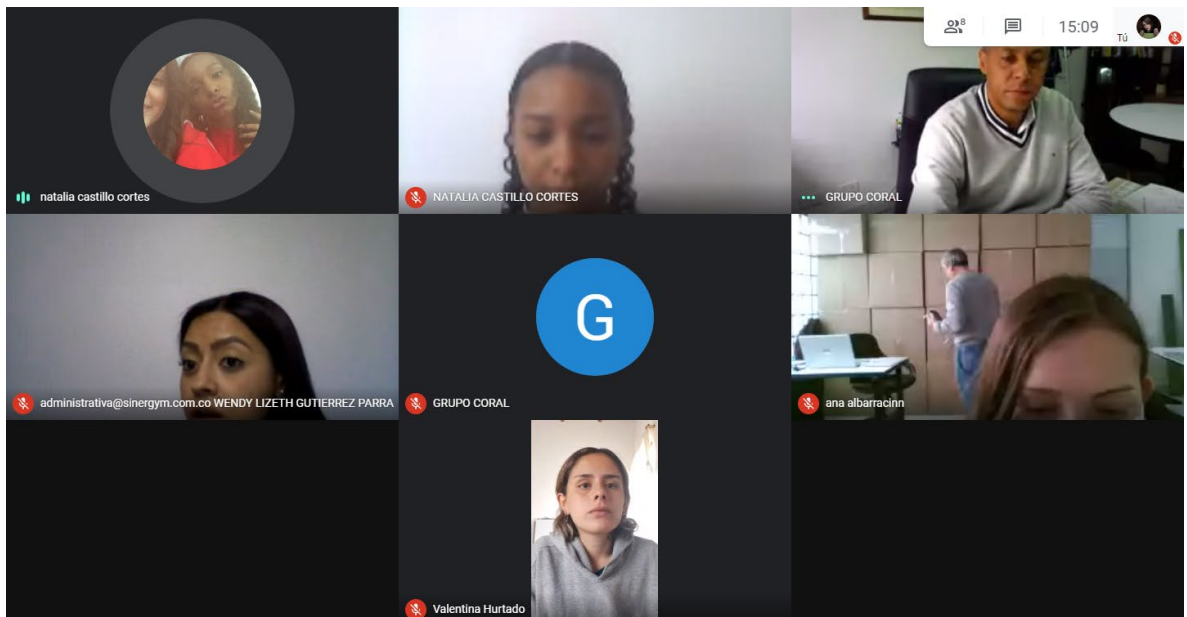
- Anexo 6- Ejercicio de confianza y motivación

A partir de la sesión realizada con la docente Imina, se llevó a cabo un ejercicio de confianza y motivación que le permitió a los colaboradores establecer una comunicación más íntima y amena. Esto, debido a que el ejercicio no distinguía entre cargos o funciones, por lo que entre colaboradores y líderes se estableció el mismo contacto con las mismas reglas, siendo así, lo que debían hacer era dividirse al azar y escribirle a su compañero aquello que admiraban de el/ ella. Dicha actividad, aumentaría el nivel de confianza en los colaboradores y de motivación.



- Anexo 7- Sesión Comunicación asertiva

La sesión se dio a partir del concepto, características y consejos para generar espacios de comunicación asertiva en la organización. Esto teniendo en cuenta que los colaboradores habían mencionado tener inconvenientes entre ellos por la falta de claridad frente a las tareas que se asignaban en un día laboral. Siendo así, con el fin de evitar conflictos las estudiantes crearon este espacio en el que se dio una actividad de “Juego de roles” permitiéndole a los colaboradores hacer el papel del compañero y así hacer el ejercicio de cambio, para reflexionar sobre las mejores formas de comunicación. A continuación, prueba de la sesión:



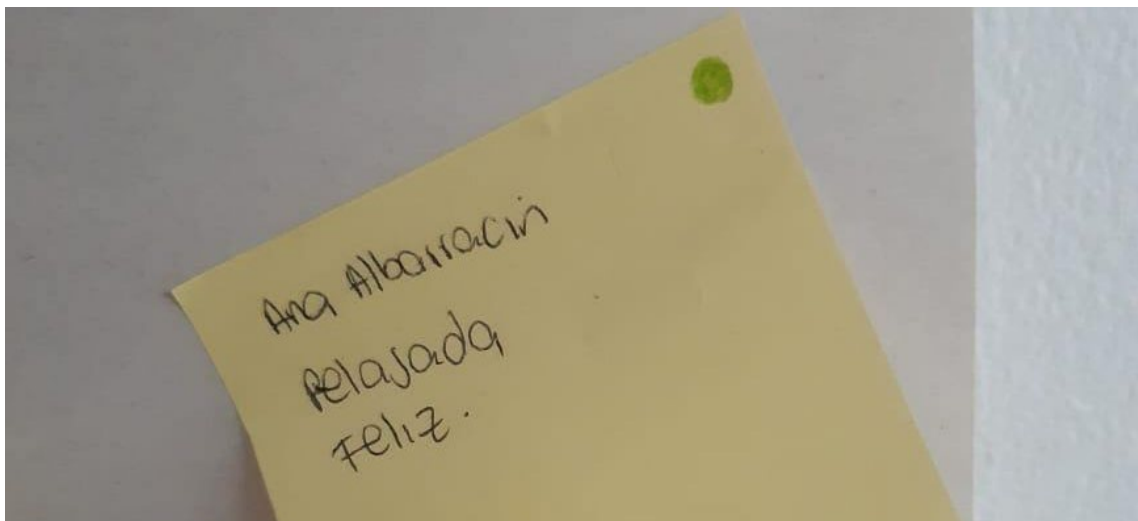
- Anexo 8- Sesión- Primeros auxilios emocionales

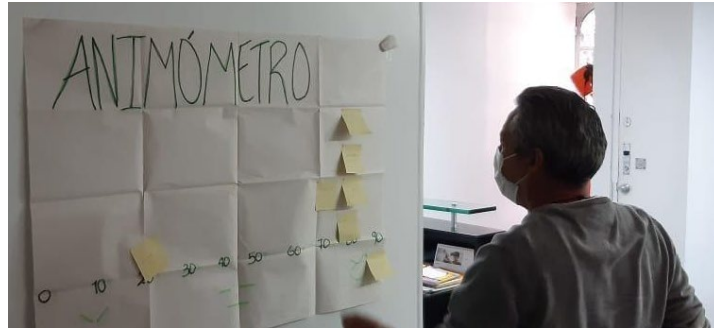
La sesión de primeros auxilios emocionales se dio como contacto presencial inicial con los colaboradores y líderes, en esta oportunidad respetando las normas de bioseguridad se dio un espacio de reflexión en torno a la importancia de la salud mental y la empatía por los sentimientos del otro. A continuación, prueba de la sesión:



- Anexo 9- Animometro

El animometro se da como estrategia de evaluación en las sesiones presenciales, con el fin de identificar el ánimo y emociones que presentan los colaboradores al inicio y al final de las sesiones. De esta forma se identificaría si las sesiones generaban un cambio en los estados anímicos de los colaboradores.





Víctor Albarracín, uno de los líderes de Grupo Coral Ingenieros S.A.S

- Anexo 10- Sesión “¿Qué tan buen líder soy?”

La foto que se observa a continuación fue tomada en la sesión de liderazgo practica que se dio desde las instalaciones de la organización, en esta oportunidad se dividieron por equipos y como se muestra en la imagen los colaboradores hicieron actividades que involucraban al 100% de su participación. A continuación, prueba de la sesión:



- Anexo 11- Pausas Activas/ aprendiendo a respirar

Desde la presencialidad se dieron inicio a algunas de las sesiones con ejercicios de pausas activas que podían ayudarle a los colaboradores a desestresarse y liberar las tensiones del

día laboral. En este caso en la actividad se encontraba Daniel, el mensajero de la compañía, quien permanentemente se encuentra en constante movimiento, alzando cajas y llevando pedidos por la ciudad, esto como el comento algunas veces le genera dolores de espalda y cansancio. Nunca se tomaba tiempo para una pausa, por eso en sesiones como esta se le dio la oportunidad de enseñarle ejercicios de respiración que podían ayudarlo a tener un momento consigo mismo y a liberar un poco las tensiones del día. A continuación, prueba de la sesión:



- Anexo 12- Feria de bienestar- Líder Andrés Cortes con su hijo mayor

La última actividad se dio con las normas de bioseguridad, pasando al espacio grupos de 5 a 6 personas. Se explicaban los juegos y se dieron algunos premios que no tenían otra intención más que generar integración entre los colaboradores y algunos de los familiares que lograron estar allí. A continuación, prueba de la sesión:



Líder Andrés Cortes y su hijo

- Anexo 13- Colaboradores participando en la feria

Además, en esta oportunidad se aprovechó para implementar ejercicios de agilidad mental, lo cual se observa en el fondo con la estudiante Natalia Cortes y la colaboradora Ana Albarracín. A continuación, prueba de la sesión:



- Anexo 14- Recibiendo su certificación de participación en el plan para el programa de bienestar

Al finalizar el primer momento de la feria, en el cual se encontraban los colaboradores del Grupo Coral Ingenieros S.A.S se entregaron los certificados de asistencia y se agradecieron las participaciones en el proceso. A continuación, prueba de la sesión:



- Anexo 15- Cartilla “Laborando y viviendo en pandemia”

En este documento de 60 páginas se resume un poco de los cambios que hemos estado obligados a sufrir desde marzo del año 2020, en términos de la vida laboral y familiar. Por esto, en la cartilla “Laborando y viviendo en pandemia” se presentan diferentes alternativas para aprovechar el tiempo en casa de manera tal que los padres puedan distribuir sus responsabilidades en el ámbito laboral y también tener espacios productivos con su familia.



- Anexo 16- Cartilla “Tomate un descanso”

Las pausas activas siempre han sido un elemento importante para prevenir los riesgos ergonómicos en el espacio laboral. Sin embargo, ahora más que nunca son un elemento crucial que deben implementar todas las empresas, partiendo de la necesidad que tienen ahora todos los que transformaron su trabajo presencial en teletrabajo. Es por esto que retomamos esta cartilla de pausas activas, la cual en 24 páginas resume los ejercicios mentales, visuales y físicos más importantes para garantizar la reducción en los posibles dolores que se pueden generar tras pasar una jornada sentados frente a un computador.



- Anexo 17- “Construcción segura y bioseguridad en tiempos de Covid-19”

En este documento se presenta de manera breve aquellos elementos que deben ser tenidos en cuenta por los trabajadores de obra y aquellos encargados de las mismas. Desde los equipos de

seguridad que por ley deben estar supervisados y debidamente utilizados, hasta datos de seguridad que pueden parecer básicos, pero en caso de ser olvidados costarían una vida. Finalmente, teniendo en cuenta la contingencia se plantean los datos de bioseguridad más importantes que deben ser tenidos en cuenta para evitar la transmisión del covid-19, teniendo en cuenta que los trabajadores de obra muchas veces se encuentran en grupos de más de 10 personas por lo que es importante recordar aquellos cuidados que puede prevenir su contagio y/o el de su familia.



- Anexo 18- Logo

Tras la sesión de creación del logo, lema y titulo de lo que sería en un futuro su plan de bienestar social laboral. Los colaboradores en conjunto con las estudiantes crearon a “Coralito” como representación de cada colaborador de planta y ocasional, que hace parte de la organización.



Bibliografía

Alvarado, L y García, M. (2008). *Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanzas realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas*. Sapiens, revista Universitaria de Investigación.

Ávila, G. (2017). Los instrumentos y técnicas como cuestiones indisolubles en el corpus teórico-metodológico del accionar del Trabajador Social. margen N° 86. Recuperado de: https://www.margen.org/suscri/margen86/avila_86.pdf

Caurin, J. (2018). *La importancia del bienestar laboral en la empresa*. Emprendepyme.net. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/bienestar-laboral>

Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Revista el Scielo. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Código sustantivo del trabajo. (1950). *Secretaria del senado*. Diario oficial 27.622. Recuperado de:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html&ved=2ahUKEwiGkfPywafpAhUkheAKHXbsDqwQFjABegQIDxAH&usg=AOvVaw0zy9KDyelmXWCtanTwJEv&cshid=1589052925575

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4703443.pdf>

Córneo, M. (2019). *Salud y bienestar, el actor más valorado por los trabajadores en la vida laboral*. Revista digital La República. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/salud-y-bienestar-el-factor-mas-valorado-por-los-trabajadores-en-la-vida-laboral-2934754>

COPEME. (2009). *Medición del Clima Laboral*. https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf

Dabos, G. Pujol, L. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Estudios Gerenciales vol. 34, N° 146.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866#1083>.

Desarrollo Organizacional FRANCO Y CIA LTDA. (2012). *Programa gestión de desempeño y desarrollo*. UNIMINUTO, Sena. Bogotá, D.C.

Función pública de Colombia. (2019). Programa de Bienestar e Incentivos Proceso Gestión del Talento Humano. Versión 3. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Programa-bienestar-incentivos.pdf/0d8b9fee-43a4-a908-1199-e0854aafaac0?t=1564436013487>

Galán, E. (2013). *La necesidad del Trabajador Social en la Responsabilidad Social Empresarial*. Universidad Internacional de La Rioja.

García et al. (2015). *Aportes al bienestar laboral a partir de la intervención realizada por el trabajador social, para la disminución de la rotación de personal en la unidad de negocio distribuciones Medellín de la Compañía Colombiana, Corbeta y/o Alkosto S.A.* Universidad UNIMINUTO. Recuperado de:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5352/TTS_GarciaMartinezJohana_2015.pdf?sequence=1

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual* Cuadernos de Administración, núm. 42, pp. 43-61. Universidad del Valle Cali, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>.

García, A.; Ovejero A., 2000. *Feedback Laboral y Satisfacción*, s. l., Universidad de Oviedo. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72710202.pdf>

Gonzalez, P. (2015). *Relación del clima organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador*. UTEG. Recuperado de: <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec>

Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud. (s.f). *Factores de riesgo psicosociales*. España. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>

Jiménez, A. Mayona, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Revista Universum N° 23, Vol. 1 https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext

Keyes, CLM, Shmotkin, D. y Ryff, CD (2002). Optimización del bienestar: el encuentro empírico de dos tradiciones. *Revista de personalidad y psicología social*, 82 (6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>.

Manosalvas, C. et al. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Ministerio de salud y protección social (s.f). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Montes, S. (2019). *Ocho de cada diez personas en Colombia están insatisfechas con su empleo*. Revista digital La Republicana. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>

Molano, E. Ruiz, Y. (2018). *Diseño del programa y plan de bienestar laboral en la empresa Gamaquim*. Universidad Cooperativa de Colombia. Trabajo de grado. Cali, Colombia. Recuperado de:

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10038/1/.pdf2018_dise%C3%B1o_programa_bienestar.

Niño, J. (2015). *Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en HL Constructora S.A.* Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/3995/1/Ni%C3%B1oBustosJuanDavid2016.pdf>

Núñez KI. Comunicación organizacional. Tipos y formas. México: Instituto Tecnológico de Orizaba; 2013 [citado 31 may 2013]. Disponible en:

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/comunicacion-organizacionalformas-y-tipos.htm>.

LEY 1355 DE 2009. Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. Minjusticia. Recuperado de:

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1678007>

López, A. (2017). *El sentido de pertenencia como elemento de la cultura organizacional: factores que inciden en su desarrollo*. Universidad Santo Tomas. Recuperado de:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4482/lopezangela2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OPS. (2000). Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo No 6. Documento de Trabajo. Ginebra.

Organización Panamericana de la Salud. (1998) Inventario de clima organizacional: tema y técnicas de desarrollo organizacional. En: Programa regional de desarrollo de servicios de salud. Washington. p. 1-7.

Quiroga, D. (2007). Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento. Pymes metalmecánicas de Cali. (U. d. Rosario, Ed.) Universidad y Empresa.

Ramos, V. Castillo, N. (2019). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR DOCENTE PARA EL INSTITUTO COLOMBO SUECO QUE CONTRIBUYA AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Universidad cooperativa de Colombia. Bogotá. Recuperado de:

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8507/1/2019_Programa_%20Bienestar_laboral_ICs.pdf

Reyes Miranda D, Texidor Pellón R, Segredo Pérez AM. La competencia comunicativa. Una herramienta para la formación del capital humano. [CD-ROM]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2005.

Ríos, M & Ayala. (2016). Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.

Ripol Muñoz, M^a Elena.(2013) *La tarea de cuidar: higiene postural, movilización y transferencias*. Zaragoza: Departamento de Servicios Sociales y Familia.

https://www.aragon.es/documents/20127/674325/02_La%20tarea%20de%20cuidar_Higiene%20postural.pdf/5b686fff-1e23-263f-6e5c-44d0a09dacad.

Salazar et Al. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Revista científica ScieLO. Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Segrado, A. (2013). *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2013/ccm133n.pdf>.

Ojeda, C.(2017). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. INFOTEP.

Ciénaga, Magdalena. Recuperado de:

http://www.infotepvvg.edu.co/cienaga/hermesoft/portalIG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf

Pérez, L., y Díaz, Y. (2014). *Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos*. Revista Eleuthera, 10, 121-145.

Raya, E., y Caparrós, N. (s.f). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento*. Universidad de la Rioja. n°52 · ISSN 1133-6552 / ISSN Electrónico 2173-8246.

Seidmann, S. (s.f). Historia de la psicología social.
https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/035_psicologia_social1/material/descargas/historia_psico_social.pdf.

Teitelbaum, A. (2016). *Habermans y su teoría de la acción comunicativa*. America Latina en Movimiento. Recuperado de:

<https://www.alainet.org/es/articulo/178238#:~:text=Para%20Habermas%2C%20la%20acci%C3%B3n%20comunicativa,que%20est%C3%A1%20orientada%20al%20entendimiento.&text=Habermas%20afirma%20que%20ese%20entendimiento,su%20concepto%20de%20acci%C3%B3n%20comunicativa>.

Vásquez, L. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia*. Universidad de Antioquia. Departamento de psicología. Medellín, Colombia.

Recuperado de:

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLab_oralVentaja.pdf

Urra, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. a Fundación Universitaria Monserrate.

Velandia, J et Al. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. Universidad Nacional de Colombia. INNOVAR. Revista de Ciencias. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>

Vega. et al. (2006). Programa sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994, 2005). Revista U Santo Tomás. Vol 2.
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/242/401>