

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

SANDRA MILENA SILVA C.C 35.423.714

EDISON SEGURA MARTINEZ C.C.11.259.714

NESTOR ARNULFO BERNAL PEREZ C.C 11.203.935

IVONNE SOTELO C.C 35.475.781

ANGELA JOHANA MURCIA C.C. 26.425.580

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

NOVIEMBRE 2017

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

SANDRA MILENA SILVA C.C 35.423.714

EDISON SEGURA MARTINEZ C.C.11.259.714

NESTOR ARNULFO BERNAL PEREZ C.C 11.203.935

IVONNE SOTELO C.C 35.475.781

ANGELA JOHANA MURCIA C.C. 26.425.580

GRUPO: 101007_18

TUTORA: LINA MARCELA PARRA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

NOVIEMBRE 2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	3
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	5
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	5
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.3 OBJETIVOS.....	8
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	11
2.1 MARCO TEÓRICO.....	11
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	27
3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	29
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	32
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	32
4.2 ANÁLISIS DE DATOS.....	32
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	50
5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS.....	50

5.2 RECOMENDACIONES.....	51
5.3 PROPUESTA.....	53
5.3.1 RECURSOS: HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS.....	58
5.3.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. DIAGRAMA DE GANTT.....	61
CONCLUSIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	68

LISTA DE GRÁFICOS

Grafica correspondiente a pregunta 1 Clasificación por género.....	33
Grafica correspondiente a pregunta 2 Edad.....	34
Grafica correspondiente a pregunta 3 ¿Cree usted que la universidad de la sabana ha implementado herramientas eficaces para el manejo del estrés y la carga laboral dentro de la institución?.....	35
Grafica correspondiente a pregunta 4 ¿Se promueve dentro del sitio de trabajo la realización de pausas activas?.....	36
Grafica correspondiente a pregunta 5 ¿Se toma el tiempo necesario para la realización de una pausa activa dentro de sus actividades cotidianas?.....	38
Grafica correspondiente a pregunta 6 ¿Qué tan frecuente se ha visto incapacitada (o) a consecuencia del estrés laboral generado dentro del entorno laboral?.....	39
Grafica correspondiente a pregunta 7 ¿Considera usted que la institución ha establecido actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados?.....	41
Grafica correspondiente a pregunta 8 ¿En algún momento ha tenido una actitud negativa y desmotivadora dentro del entorno laboral, por causa de la carga de trabajo y presión que ejercen las directivas para el cumplimiento de sus actividades cotidianas?.....	42

Grafica correspondiente a pregunta 9 ¿Se ha visto afectado emocionalmente a causa de la tensión generada dentro de su entorno laboral a consecuencia de la interacción con sus compañeros de trabajo y/o las actividades desarrolladas?.....	44
Grafica correspondiente a pregunta 10 ¿Los directivos de la institución hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente.....	45
Grafica correspondiente a pregunta 11 ¿Existen espacios para reuniones informales entre directivos y administrativos tendientes a la comunicación frente al tema de bienestar laboral?.....	46
Grafica correspondiente a pregunta 12 ¿Estima usted que la Universidad de La Sabana cuenta con manuales, folletos, Material de propaganda y otras herramientas o elementos adecuados para la prevención en materia de salud ocupacional?.....	48
Figura 13 Integración del modelo SECI (Nonaka y Takeuchi).....	55

LISTA DE TABLAS

Tabla Correspondiente a la pregunta 1 Clasificación por género.....	33
Tabla Correspondiente a la pregunta 2 Edad.....	34
Tabla Correspondiente a la pregunta 3 ¿Cree usted que la universidad de la sabana ha implementado herramientas eficaces para el manejo del estrés y la carga laboral dentro de la institución?.....	36
Tabla Correspondiente a la pregunta 4 ¿Se promueve dentro del sitio de trabajo la realización de pausas activas?.....	37
Tabla Correspondiente a la pregunta 5 ¿Se toma el tiempo necesario para la realización de una pausa activa dentro de sus actividades cotidianas?.....	38
Tabla Correspondiente a la pregunta 6 ¿Qué tan frecuente se ha visto incapacitada (o) a consecuencia del estrés laboral generado dentro del entorno laboral?.....	40
Tabla correspondiente a la pregunta 7 ¿Considera usted que la institución ha establecido actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados?.....	41
Tabla Correspondiente a la pregunta 8 ¿En algún momento ha tenido una actitud negativa y desmotivadora dentro del entorno laboral, por causa de la carga de trabajo y presión que ejercen las directivas para el cumplimiento de sus actividades cotidianas?.....	43
Tabla Correspondiente a la pregunta 9 ¿Se ha visto afectado emocionalmente a causa de la tensión generada dentro de su entorno laboral a consecuencia de la interacción con sus compañeros de trabajo y/o las actividades desarrolladas?.....	44

Tabla Correspondiente a la pregunta 10 ¿Los directivos de la institución hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente.....	46
Tabla Correspondiente a la pregunta 11 ¿Existen espacios para reuniones informales entre directivos y administrativos tendientes a la comunicación frente al tema de bienestar laboral?...	47
Tabla Correspondiente a la pregunta 12 ¿Estima usted que la Universidad de La Sabana cuenta con manuales, folletos, Material de propaganda y otras herramientas o elementos adecuados para la prevención en materia de salud ocupacional?.....	48

INTRODUCCIÓN

-Las organizaciones actuales buscan cada vez ser más competitivas en un mundo globalizado y con exigencias que obligan a enfrentar cambios constantes, teniendo en cuenta que el activo más importante de la Universidad de la Sabana es su recurso humano, quienes están expuestos a riesgos psicosociales que afectan su rendimiento y productividad en la organización.

El presente trabajo pretende consolidar los conceptos y temáticas desarrolladas durante el diplomado de profundización en gerencia del talento humano y a lo largo de nuestra carrera como administradores de empresas, nos proponemos desarrollar acciones estratégicas para el programa de salud ocupacional de la Universidad de la Sabana que permitan potencializar esta organización, enfocadas en la gestión del conocimiento.

Los procesos de la salud ocupacional están encaminados a mejorar las condiciones de salud y seguridad de los colaboradores a través del desarrollo y conservación del talento humano, para esto nos proponemos desarrollar una investigación descriptiva mediante la toma de una muestra dentro de los colaboradores de la universidad que resulta útil para conocer las condiciones actuales de los trabajadores y la eficiencia del sistema de Salud Ocupacional que tiene actualmente la Universidad, y brindar algunas recomendaciones para la implementación de un modelo con el que se disminuyan los riesgos psicosociales y a su vez el estrés minimizando el ausentismo, generando un mayor nivel de satisfacción en los trabajadores lo que se verá reflejado en la productividad de la Universidad de la Sabana.

En cada uno de los capítulos se busca una solución para esto proponemos una mejora en la Universidad la Sabana como la realización de una encuesta que busca la causa del estrés laboral

asociados a los riesgos psicosociales, los cuales han sido una constante de interés, debido a la importancia de los aspectos psicológicos individuales y colectivos para el funcionamiento correcto dentro del área de recursos humanos y el aporte en el desarrollo de las organizaciones y el impacto en la sociedad.

Los factores de riesgo detectados a través de la investigación, dan a nuestro estudio herramientas para implementar estrategias, dentro de las políticas vigentes en la universidad de la Sabana si es que las hubiese, para prevenir y controlar este flagelo.

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: Universidad de La Sabana

Nit: 860075558-1

Dirección: Principal Campus del Puente del Común, Km. 7 Autopista Norte - Departamento Cundinamarca Ciudad Chía

E - mail <http://www.uniSabana.edu.co>

Actividad económica: Educación Superior

Actividad económica: Terciaria de servicios institución de educación superior de carácter privado

La Universidad la Sabana es el resultado de años de trabajo de una comunidad académica en busca de cultivar profesionales y seres humanos excelentes que trabajen por el desarrollo del país y la sociedad.

Fue San Monseñor Josemaría Escrivá de Balaguer en 1964 quien impulsó la fundación de colegios por padres de familia, lo que años más tarde daría origen a la Asociación para la Enseñanza (Aspaen). Más tarde en 1971 gracias a esta Asociación nace el INSE, Instituto Superior de Educación, pionero en educación a distancia en el país y Latinoamérica.

Entre los aspectos esenciales de la Universidad de La Sabana expresados en el Proyecto Educativo Institucional se destacan: La universalidad respecto a todas las ciencias, las técnicas y las artes, y de todas las personas; la apertura a la verdad, el diálogo permanente y el respeto por la discrepancia; la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra dentro de las exigencias de la verdad y del bien común; la proyección de la Universidad, con vocación de servicio, en todos los sectores de la sociedad, la autonomía para darse sus normas y gobernarse

con base en ellas; la responsabilidad respecto a la coherencia y calidad de su proyecto educativo ante sí misma y ante la entidad fundadora, la comunidad científica, la sociedad y el Estado; el régimen de decisión colegiada en su gobierno; el reconocimiento en los profesores como el centro de la vida universitaria; la apertura a toda persona con las condiciones para la educación superior que desee acudir a la Universidad para prepararse con competencia profesional, la asesoría académica como medio constante de atención personalizada a los estudiantes; y la formación integral de todos los miembros de la comunidad universitaria.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

En este capítulo se aborda el tema de investigación para desarrollar un modelo estratégico para el área de salud ocupacional de la Universidad de la Sabana en el que se han de conocer las causas y condiciones de trabajo que implican riesgos psicológicos negativos, como el cansancio, el Síndrome de Burnout (estrés laboral), que generan ausentismos, incapacidades y enfermedades profesionales haciendo un énfasis especial en la gestión del conocimiento implementando el modelo que dé a conocer la problemática y en el que se propongan soluciones aportando al mejoramiento y desarrollo de los procesos del área de gestión humana.

1.1 Antecedentes del problema.

Actualmente las organizaciones compiten en entornos dinámicos y competitivos, en un mundo globalizado en el que las exigencias profesionales y en el que la competencia y el mercado exigen a las organizaciones que cuenten con mayor calidad en sus procesos, entre ellos la gestión humana reconociendo la importancia de las personas en el desarrollo de la organización, especialmente por la posibilidad de construir ventaja competitiva fundamentada en el talento humano y la gestión de conocimiento teniendo muy en cuenta la integridad física y mental de todos los colaboradores.

El desarrollo de la salud ocupacional en Colombia ha significado una gran actividad en los diferentes niveles de educación vigentes para la formación de recurso humano especializado en las diferentes áreas de conocimiento.

Las políticas públicas sobre Salud Ocupacional en Colombia requiere crear mecanismos que mediante acción colectiva y estratégica puedan mejorar las condiciones físicas y Psicológicas para los empleados en nuestro país. El decreto 1295 de 1994 de nuestra constitución obliga a instaurar programas de salud ocupacional al interior de las empresas, y esto debe ser en todo territorio nacional, esto trae beneficios, no solo para el empleador sino para los empleados, ya que mejora el clima organizacional dado que se disminuye el ausentismo aumentando la productividad, reduciendo también los costos por indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Por otra parte, las condiciones de trabajo influyen en la salud física y mental de los trabajadores, en ocasiones las exigencias laborales superan la capacidad del personal, ocasionando cansancio acumulado que afecta la productividad del trabajador, aumentando los niveles de estrés laboral dentro de la organización

La organización mundial del trabajo en sus estudios ha revelado que las causas más comunes de ausentismo y estrés en el trabajo están asociadas a riesgos psicosociales, en la universidad de la Sabana en los últimos meses existe una gran preocupación por los índices de ausentismo y tomando en cuenta las condiciones de trabajo de los colaboradores, la universidad reconoce la importancia de conocer los niveles de estrés y los riesgos psicosociales de los trabajadores de la Universidad de la Sabana.

Esperamos que esta investigación teniendo como base las condiciones laborales de los colaboradores de la Universidad de la Sabana pueda determinar la manera en que los factores de riesgo afectan a la salud de los trabajadores y con esto encontrar soluciones adecuadas y tener mejor control y prevención.

1.2 Planteamiento del problema.

Mediante el desarrollo de cada una de las actividades del diplomado hemos logrado comprender que el recurso más importante en la Universidad de la Sabana como en cualquier organización es su talento humano, es por esta razón que el área de talento humano busca que el personal que labora en la universidad sea cada vez más eficaz y tenga un desarrollo integral para lograr los objetivos propuestos.

Cada vez las directivas de las organizaciones en este caso la universidad de la Sabana están preocupadas por los niveles de ausentismo por incapacidad médica, agotamiento y depresión debido al estrés, es importante que bajo las condiciones laborales existentes, se logren determinar los factores de riesgo que más afectan a la salud de los trabajadores de la universidad y encontrar las soluciones más adecuadas que promuevan el bienestar de las personas en el trabajo, disminuyan costos, aumenten la productividad, fomenten la competitividad, incrementando la satisfacción en el trabajo

Para esto, es necesario investigar **¿Cómo implementar un modelo estratégico integral del Talento Humano que contribuya a la disminución de los factores de riesgos psicológicos que minimicen los niveles de estrés en la Universidad de la Sabana dentro del área de Salud Ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento para el año 2018?**

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Realizar un modelo estratégico integral del Talento Humano que ayude a minimizar los niveles de estrés y los riesgos psicosociales en la Universidad de la Sabana dentro del área de Salud Ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento para el año 2018

1.3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar los conocimientos de los trabajadores en cuanto a los riesgos psicosociales y niveles de estrés de los procesos que manejan.
- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar las competencias laborales de los trabajadores, con el fin encaminar a un proceso de mejora y desarrollo del modelo en gestión del conocimiento que permita medir niveles de estrés en los empleados.
- Implementar talleres y capacitaciones de prevención de riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales en el área de salud ocupacional de la Universidad de la Sabana

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El área de Talento Humano dentro de la universidad de la Sabana tiene un papel muy importante, dado que se encarga de todo lo relacionado con el bienestar de los trabajadores y el clima laboral en el que se desarrollan los procesos para que los trabajadores se sientan comprometidos y motivados con los objetivos la misión y la visión de la Universidad, de la misma manera los programas de Salud Ocupacional tienen mucha importancia y requiere la participación de todos los trabajadores, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Por su parte la gestión del conocimiento en el procesos de salud ocupacional tiene que ver con la forma en la que como se comunican las personas, como se transmiten conocimientos inquietudes, problemas lo que hace necesario gestionar conocimiento al interior del área de talento humano por eso es tan importante el conocimiento tácito y explícito que se unan de una manera eficiente y cumplan con los objetivos de la organización, generando nuevos procesos de aprendizaje organizativo con trabajo en equipo para lograr afinar procesos internos y externos; así mismo facilitar la adaptación de las exigencias del entorno.

Para la Universidad de la Sabana es importante evitar o disminuir la aparición de alteraciones relacionadas con el estrés y el agotamiento en los trabajadores para esto es necesario reconocer cuales son los factores que causan el agotamiento y el estrés, por medio de este trabajo lograr reconocer ¿Cuáles son los factores de riesgo que inciden en el aumento de los niveles de estrés y de agotamiento de los empleados?

Identificar estos factores va a permitir que los procesos de salud ocupacional se encaminen a dar respuesta para evitarlos, teniendo en cuenta que el ausentismo generado por enfermedades laborales asociadas al estrés y al agotamiento generan pérdidas económicas en la universidad también inciden en la realización de las tareas que dejan de realizar las personas incapacitadas, otras personas deben hacer estas labores relegando las suyas lo que puede llegar a generar conflictos dentro de los grupos de trabajo.

Implementar un Modelo Estratégico Integral en el proceso de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento va a ayudar a mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores con actividades tendientes a incentivar el cuidado físico y mental de los colaboradores mediante la creación de un procedimiento de conocimiento interno que estimule, la eficiencia y la productividad para disminuir y evitar los índices de ausentismo dado que si se invierte en salud y en prevención se invierte en el bienestar de los trabajadores y se mejora la calidad de vida .

CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.

2.1 Marco teórico:

2.1.1 Salud Ocupacional

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo no se limitan a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo.” (Definición. de, 2017)

También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Un Programa de salud ocupacional Integral consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución, evaluación y control de las distintas políticas y actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud integral individual y colectiva de los trabajadores en las áreas de trabajo (Carlos23122002, 2017)

2.1.2 Gestión de conocimiento

Gestión del conocimiento: “La Gestión del conocimiento es el proceso, de capturar los pensamientos y experiencias de un experto en una materia, puede tener diferentes enfoques y puntos de vista, algunos la ven desde el enfoque intelectual y la tecnología, otros la asocian desde los diferentes tipos de personalidad de los individuos”.

Para Nonaka y Takeuchi (1995), “el conocimiento puede ser de dos tipos: conocimiento tácito, que corresponde a ideas, intuiciones, modelos mentales, destrezas y otras habilidades que no se pueden simbolizar o representar y que están condicionados por las creencias y el sistema de valores de las personas, y conocimiento explícito, que es el conocimiento que se puede expresar en forma objetiva ya sea con palabras, fórmulas matemáticas y manuales, entre otros posibles. El conocimiento tácito es de carácter personal y difícil de transferir en forma escrita a otras personas, tal como lo sería la destreza para montar una bicicleta, mientras que el conocimiento explícito puede ser transferido con mayor facilidad”

Para (Rivera, 2017) La gestión del conocimiento es una disciplina cuyo propósito es lograr un mejoramiento continuo en el desempeño de los individuos y las organizaciones; así como mantener y aprovechar el valor presente y futuro de los activos del conocimiento. Se puede considerar también, como una integración de numerosos esfuerzos y campos de estudio, La gestión del conocimiento puede mejorar el desempeño de la organización en vías de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; puesto que gestión del conocimiento involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas y además la colaboración

de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso de gestión.

La gestión del conocimiento GC, puede considerarse como un proceso de aprovechamiento de los conocimientos para lograr la innovación en procesos y productos o servicios, para una efectiva toma de decisiones y también para la adaptación de la organización al mercado.

Generalmente, también se puede definir como una forma de agregar o crear valor a través de la activación de los conocimientos, de la experiencia dentro y fuera de la organización y el uso de herramientas y técnicas específicas, de tal manera que el conocimiento está disponible cuando la organización necesita resolver problemas o encontrar soluciones Barney (1991), Dosi (1992) y Schmitza, Rebeloa, Gracia y Tomás (2014) puede considerarse como un proceso de aprovechamiento de los conocimientos para lograr la innovación en procesos y productos o servicios, para una efectiva toma de decisiones y también para la adaptación de la organización al mercado. Generalmente, también se puede definir como una forma de agregar o crear valor a través de la activación de los conocimientos, de la experiencia dentro y fuera de la organización y el uso de herramientas y técnicas específicas, de tal manera que el conocimiento está disponible cuando la organización necesita resolver problemas o encontrar soluciones Barney (1991), Dosi (1992) y Schmitza, Rebeloa, Gracia y Tomás (2014)

Desde el punto de vista de Arthur y Huntley (2005), Collins y Smith (2006), Lin (2007) y Mesmer-Magnus y DeChurch (2009), plantean que la combinación e intercambio de conocimientos en una organización, se relaciona directamente con: la disminución de costos, la creatividad e innovación de productos, el mejoramiento organizacional, el aumento de su

rendimiento y de los ingresos por ventas. La gestión del conocimiento (GC) juega un papel fundamental en el éxito de actividades y estrategias de una organización, convirtiéndose en uno de los factores más importantes que cualquier negocio (Castrogiovanni, Ribeiro-Soriano, Mas-Tur y Roig-Tierno, 2016) y es ampliamente reconocida como una ventaja competitiva y una estrategia central para mejorar la eficacia organizativa (Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015).

2.1.3 Etapas del ciclo de la Gestión del Conocimiento

El grupo colaborativo realizó las etapas del ciclo de la gestión de conocimiento de la Universidad de la Sabana y encontró lo siguiente:

1. Diagnóstico inicial de la Gestión del Conocimiento

Establecer el estado en que se encuentra el Sistema de Gestión del conocimiento al interior de la empresa con lo cual se van a puntualizar las necesidades del conocimiento y su gestión, teniendo en cuenta la tecnología, personas, valores, procesos. Teniendo en cuenta las prácticas ya utilizadas al interior de la empresa, como técnicas de competencias, intranet, tecnología en procesos, personas y valores, que puedan y sean conscientes de satisfacer las necesidades de sus grupos de trabajo, la Universidad dentro de su estructura organizacional y más ampliamente dentro del área de talento humano y con el propósito de cumplir con los objetivos, misión y visión de la organización genera nuevos procesos de aprendizaje organizativo con trabajo en equipo para lograr afinar procesos internos y externos y así mismo facilitar la adaptación de las

exigencias del entorno. Conocimientos de procesos legales, manejo administrativo y legal, archivos, políticas y directrices de los procesos, entre otros.

2. Definición de los objetivos

Estimular la experiencia y el auto-aprendizaje a través de la práctica y formas de corregir errores presentados en el momento de compartir conocimiento.

Buscar estrategias para que la gestión de conocimiento permanezca en mejora continua para la obtención de objetivos de la universidad.

Presentar una propuesta para mejorar la gestión del conocimiento, relacionado con los resultados obtenidos

Revisar el cumplimiento e implementación del Sistema de Gestión del conocimiento al interior del área de Talento Humano de manera eficaz.

Reorganizar los diferentes cargos de la institución de acuerdo con el nivel de conocimiento de cada empleado, con el fin de que puedan desarrollar al máximo su potencial y puedan aportar más a la institución.

3. Producción del conocimiento organizacional

En cuanto a la producción de conocimiento organizacional se realiza a través de las capacitaciones en donde se realizan retroalimentaciones en cuanto al conocimiento que tienen las personas participantes, además la Universidad de la Sabana cuenta con el apoyo de la parte investigativa que está en la búsqueda de nuevas formas y canales de divulgación del conocimiento colocando al alcance el conocimiento y dan su conceptualización y producción de una manera formal e informal.

Las reuniones en las que se discuten problemáticas, necesidades de los empleados son una herramienta muy útil para la producción de conocimiento organizacional, conocer de los trabajadores sus problemas, y que ellos también ofrezcan propuestas de solución ayuda a generar nuevo conocimiento para el área de talento humano, el crear canales de comunicación efectivos que faciliten la expresión, comprensión y organización de los conocimientos conducirá a un acercamiento entre jefes, compañeros y clientes.

4. Almacenaje

Se realiza a través de la gestión documental con copias controladas, teniendo en cuenta aspectos como calidad, seguridad, salud ocupacional, gestión ambiental, entre otros. Se encuentran legibles, entendibles y organizados. A la vez, la información va de acuerdo a los perfiles de cada trabajador dentro de la Estructura Organizacional. Dentro de la inducción que se le da cada trabajador se le capacita para que conozca su estructura organizacional y su perfil de la misma, así como el nivel de acceso que tiene con relación a la información corporativa.

Otras formas de almacenamiento de conocimiento son: la tecnología, la página web de la Universidad la cual se mantiene actualizada la información que tiene que ver con la producción de conocimiento, resultados de investigaciones entre otros y se comparte información de interés para las personas internas y externas.

5. Circulación y actualización

Tiene que ver con cada uno de los espacios de comunicación en la universidad la Sabana para que se produzca la circulación del conocimiento tácito y explícito de la organización. En conjunto con los espacios de aprendizaje, estos ambientes son los propicios para que los

conocimientos puedan fluir de manera ininterrumpida, de manera que se logre el objetivo de la distribución y el uso de tal conocimiento. Los usuarios pueden participar de una manera pasiva o activa, sin embargo, se fomenta la interacción para perfeccionar los servicios que se brindan esto se puede hacer través de los carteles informativos, chat, correo de la universidad donde la información llegue de manera audaz a cada uno de los empleados.

La Universidad para fomentar un buen clima laboral, ha creado espacios de comunicación y retroalimentación, en donde los empleados pueden expresar sus inconformidades, pero muchas veces estos espacios no se realizan por falta de tiempo.

La tecnología también hace parte importante en la Universidad, dado que el uso del celular por parte de los directivos y colaboradores prima para la realización de las labores, pero esto ha generado inconformidades ya que se utiliza hasta en horas no laborales.

Para fortalecer la comunicación con claridad y de forma eficiente para crear conocimiento se deben buscar canales proactivos y circulantes de intercambio de información.

6. Medición

Se evalúan periódicamente el valor de las iniciativas asociadas a las prácticas de gestión del conocimiento respecto de su aporte al desarrollo de la Universidad la Sabana, constatando en terreno los resultados asociados a las variables que se han establecido en los criterios de desempeño, a cada uno de los empleados con las capacitaciones.

Nos podemos basar en unos pasos:

- Definir cómo queremos que la Gestión del Conocimiento contribuya una misión en la universidad la Sabana.

- Establecer los Roles, Clave en el proceso e identificar las personas más adecuadas para cada uno de ellos.

La medición de la gestión de conocimiento se realiza por medio de indicadores de asistencia a las capacitaciones brindadas, las evaluaciones de desempeño y otras resoluciones que permiten el mejoramiento de la calidad de conocimiento que se genera, estos indicadores deben medir la eficacia de las capacitaciones y el nivel de participación y la manera en que el conocimiento adquirido es compartido y utilizado en las labores de cada trabajador

2.1.4 Factores psicosociales de riesgo Laboral

Según (Gil-Monte, 2017) Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación

organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos de estrés laboral han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud tanto física como psicológica.

(Moreno Jiménez, 2017) hace una clasificación de los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes:

- 1) Se extienden en el espacio y el tiempo
- 2) Son difíciles de objetivar
- 3) Afectan a los otros riesgos
- 4) Tienen escasa cobertura legal
- 5) Están moderados por otros factores
- 6) Son difíciles de modificar.

Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control.

2.1.5 Factores relacionados con tareas o funciones

El trabajo en si puede ser gratificante y satisfactorio, pero puede llegar a convertirse en monótono y aburrido, las tareas y funciones son factores de riesgo psicosocial que pueden llegar a desencadenar trastornos en la salud de los trabajadores entre ellos encontramos:

La monotonía/ repetitividad de las labores, el trabajo monótono o repetitivo lleva a la insatisfacción laboral para que un trabajo sea interesante debe ser variado y debe tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones.

Carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral, puede ser física cuando se sobrepasan los límites del trabajador en tareas que implican un trabajo muscular, y aparece la fatiga física, o puede ser mental cuando las exigencias cognitivas no se adaptan a la capacidad de respuesta del trabajador y se realiza un uso excesivo en tiempo y/o intensidad de funciones cognoscitivas, y aparece la fatiga mental.

Nivel de responsabilidad, cuando se tiene a cargo demasiados procesos y se tiene que responder por informes, procesos y personas puede generar estrés laboral el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles (Izquierdo, 2017)

2.1.6 Factores relacionados con el tiempo de trabajo

La distribución del tiempo de trabajo influye positiva o negativamente en el desempeño de las labores de los trabajadores, estos factores son:

La jornada Laboral

Posibilidad de descansos o pausas en el trabajo

Trabajo nocturno o por turnos

Jornadas dominicales y festivos

2.1.7 Factores relacionados con la organización del trabajo

En este sentido existe un conjunto de aspectos que determinan y condicionan el amplio trabajo a realizar, la forma de realizarlo y algunas de las condiciones en que se realiza entre ellos:

El estilo de mando

El estilo de mando influye en las relaciones entre trabajadores y jefes, también tiene gran influencia en el clima laboral, existen varios estilos de mando:

Estilo autocrático

Laissez faire (Dejar hacer)

Democrático

Participación en la toma de decisiones

La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones es un factor causante de ansiedad y estrés, en la medida en que su ausencia conlleva a una falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo.

Comunicación en el trabajo

El diseño de la organización debe propiciar la comunicación entre los trabajadores en la actividad laboral, existe la comunicación formal que sirve para orientar los comportamientos hacia los principios, las normas y metas de la organización.

Comunicación informal que favorece el desarrollo de la actividad profesional a través de los contactos entre compañeros, y sirve de válvula de escape a quejas interpersonales, conflictos y frustraciones en el trabajo.

Relaciones Interpersonales en el trabajo

En este punto se tiende a pensar que una buena relación interpersonal en el trabajo es aquella en la que no hay discrepancias entre los trabajadores, lo lógico es que como en otras las relaciones humanas haya divergencias entre los compañeros y entre los subordinados y los jefes, porque se pueden tener visiones distintas acerca de los objetivos, tareas, procedimientos, expectativas, etc.

Condiciones de trabajo

Las condiciones con las que cuenta el trabajador para desarrollar su trabajo tienen un peso bastante alto en la motivación y en la satisfacción o insatisfacción laboral.

Riesgo o exposición a accidentes laborales

Tipo de contrato

Salario

Cercanía del lugar de trabajo

Posibilidad de ascender en la empresa

2.1.8 Estrés laboral o estrés en el trabajo o Síndrome de Burnout

Las primeras definiciones formales del término “Burnout” que se traduce al castellano por “estar quemado” fue realizada en 1974 por el psiquiatra HerbertFreudenbderger a quien se le atribuye el descubrimiento, esto se dio cuando presento un síndrome clínico que lo aquejaba a él y a sus colegas que atendían a víctimas de adicciones, y lo definió como un estado de deterioro de energía, de pérdida de motivación y de compromiso, que se acompaña por un amplio abanico de síntomas físicos y mentales.

En 1977 la Psicóloga Cristina Maslach utiliza el término “Burnout” ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales.

En el 2005 Gil-Monte define el burnout como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales que trabajan en el sector de servicios en contacto directo con los clientes o usuarios de la organización. Es un síndrome no psiquiátrico caracterizado por un deterioro cognitivo como la pérdida de ilusión hacia el trabajo, el deterioro emocional y las actitudes y comportamientos de la indiferencia y, a veces, actitudes abusivas hacia el cliente.

Existen diferentes investigaciones que sugieren una estrecha relación entre el síndrome de burnout y diversos problemas de salud (Shirom, Melamed, Toker, Berliner y Shapira, 2005; Weber y

Jaekel-Reinahrd, 2000), y se ha observado que las personas con burnout crónico padecen más trastornos y enfermedades asociadas clásicamente con el estrés, tales como trastornos cardiovasculares (Appels y Schouten, 1991) y enfermedades psicosomáticas (Appels, Bart, Bart, Bruggeman y Baets, 2000). Igualmente, se sabe que el desgaste profesional se encuentra asociado a una baja productividad, un mayor ausentismo y mayores intenciones de abandonar la organización (Firth y Britton, 1989).

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.

Es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno también es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (Estreslaboral.info, 2017) (Osha.europa.eu, 2017) Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas músculo esqueléticos.

Síntomas ocasionados por el estrés

El estrés produce trastornos de tipo físico que hacen que el organismo tenga que adaptarse para poder superarlos, enfermedades como la gastritis o la úlcera gástrica, también puede causar enfermedades del corazón, riñones, un estado de estrés se presenta cuando ciertas características del entorno producen un desequilibrio en la persona, lo que se convierte en una seria amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando a sus relaciones familiares y emocionales como consecuencia de situaciones relacionadas con el trabajo.

- Cambios en el estado de ánimo como irritabilidad y cambio de humor, indiferencia hacia los clientes y compañeros
- Desmotivación
- Agotamiento mental
- Falta de energía y menor rendimiento
- Afecciones del sistema locomotor: dolores musculares y articulares
- Otras alteraciones: Como problemas gastrointestinales, cardiovasculares, afecciones de la piel, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, obesidad entre otros.

2.1.9. Normatividad

El Decreto 614 de 1984 en su artículo 2º, plantea como objeto de la seguridad y la salud en el trabajo, el propender condiciones de vida y salud de los trabajadores, prevenir y proteger a la

persona de riesgos derivados de la organización que afecten la salud, y allí se mencionan como factores de riesgo a la salud, los psicosociales.

Por otra parte, la normatividad en seguridad y salud en el trabajo en Colombia compromete a los empleadores a generar acciones que mantengan ambientes de trabajo adecuado, donde se minimicen los riesgos. En 1994 a través de la ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994 que son resultado del Segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional se da una nueva organización a la Salud Ocupacional y se crea el Sistema General de Riesgos Profesionales donde se da el origen a nuevas estructuras técnicas y administrativas. En el año 2012 se promulga la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional derogando parcialmente el Decreto ley 1295 de 1994

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se presenta el tipo de investigación, la población muestra, las diferentes fuentes de información, además las técnicas e instrumentos de recolección de datos, detallándose las actividades realizadas, así como los instrumentos utilizados para este fin. Hemos de abordar metodología de la investigación, que es determinante para el desarrollo del proyecto propuesto, para este proyecto es descriptiva y explicativa, porque es fundamental describir la información específica para identificar y diagnosticar los factores de riesgos psicosociales.

3.1 Método de investigación:

Teniendo en cuenta el problema y el objetivo general de la investigación, se realizará de tipo cuantitativa, descriptiva no experimental y transversal, la investigación es descriptiva porque se busca definir las políticas para ser implementadas en la Universidad de la Sabana para combatir el desgaste laboral causado por el estrés y la desmotivación en el entorno laboral dentro del área de salud ocupacional para el año 2018. La investigación es de tipo correlacional, ya que se analizará la dirección e intensidad de la relación entre las variables. Finalmente, es de tipo transversal, dado que se trabajará con datos que son recogidos en un momento determinado de tiempo.

Las fases de esta investigación son

- Definición y alistamiento de la herramienta para recolección de datos
- Obtención de la Información
- Análisis de la Información
- Identificación de factores psicosociales de riesgo
- Recomendaciones

3.2 Población y muestra

El proyecto tiene como objetivo conocer los factores que inciden en los riesgos psicosociales y el estrés laboral para implementar un Programa de Salud Ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento en la Universidad de la Sabana, por tal razón, se debe tomar como población todos los empleados de la Universidad que son 4200 y realizando la ecuación para saber el tamaño mínimo de la muestra esta sería de 129 encuestados, con base en esto y sabiendo que la muestra es muy alta y difícil de cumplir, se tomó como población la dependencia de Medicina la cual cuenta con 26 empleados administrativos, siendo así, el tamaño de muestra para los datos debería de ser 25 encuestados.

Si tomamos la fórmula de muestra finita

$$N = \frac{(Z)^2 * P * Q * N}{N - 1 (e)^2 + (Z)^2 * P * Q}$$

$N=26$

$E= 5$

$Z= 95\%$

$P= 0,50$

$Q= 0,50$

Utilizando la Calculadora para saber el tamaño mínimo de una muestra

Error:	<input type="text" value="5"/>	%
Tamaño población:	<input type="text" value="26"/>	
Desviación:	<input type="text" value="50"/>	%
Nivel de confianza:	<input type="text" value="95%"/>	

El tamaño de muestra para los datos dados debería de ser:

25

Fuente: <https://educacion.uncomo.com/calculadora/calculadora-para-saber-el-tamano-minimo-de-una-muestra-45559.html>

3.3 Fuentes de información:

Fuentes de información primaria: Para alcanzar el objetivo del Proyecto Investigativo la información que se tomó de fuentes primarias mediante la realización de encuestas de tipo

cuantitativo, en las cuales se pretende identificar y describir los factores de riesgo psicosocial que han ocasionado estrés laboral en la Universidad de la Sabana.

Fuentes de Información secundaria: Nuestras fuentes secundarias utilizadas están constituidas por periódicos, revistas, libros, documentos, registros e informes sobre nuestro tema de investigación, con el fin de obtener información teórica que nos permita respaldar el desarrollo de la propuesta.

3.4 Técnicas de recolección de datos:

Para este proyecto la principal técnica para la recolección de datos se aplica una encuesta con preguntas cerradas categorizadas en las que se presentan como alternativas de respuesta una serie de categorías entre las que el encuestado debe elegir, esta herramienta es diseñada para ser aplicada a los empleados de la Universidad de la Sabana especialmente a la dependencia de Medicina.

La técnica utilizada dentro de la investigación fue la aplicación de una encuesta personalizada.

- **Encuesta:** Teniendo en cuenta que la empresa es muy grande se haría una prueba piloto de 25 encuestas con 12 preguntas cerradas, estas preguntas limitarían las respuestas posibles del interrogado. Por medio de un cuidadoso estilo en la formulación de la pregunta, de esta forma se lleva a los empleados para que tomen una posición y formen su opinión sobre los aspectos importantes.

- **Instrumentos para la recolección de la información.**

Los instrumentos que se utilizarán para la recolección de la información serán por medio de la tabla de registros

- **Tabla de registro de datos**

Se utiliza el registro de datos como referencia para realizar las encuestas, además se utilizarán los reportes estadísticos en estudios realizados en años anteriores, los cuales servirán como punto clave de comparación para el estudio a realizar.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

Este capítulo aborda detalladamente los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, seguidamente se desarrolla el análisis estadístico de los resultados

4.1 Presentación de Resultados

Para el resultado de la encuesta se realizó un consolidado de la información mediante herramientas informáticas, tablas dinámicas que permitieron la realización de las respectivas gráficas y el análisis de cada una de las respuestas de manera analítica para encontrar los hallazgos solicitados.

4.2 Análisis de datos.

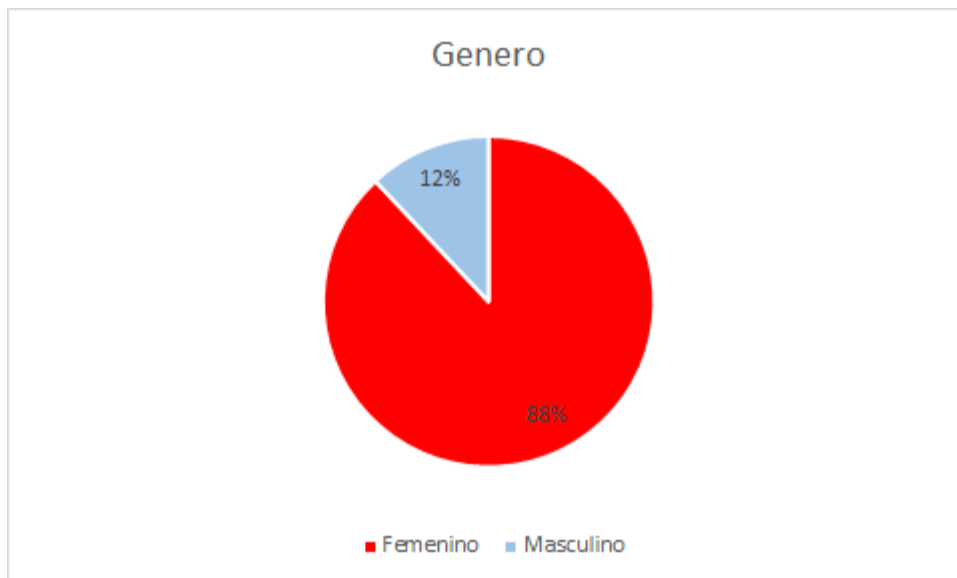
Según las respuestas obtenidas en cada pregunta permitió el análisis, evaluación e identificación de los factores psicosociales que más influyen al estrés laboral dentro de la Universidad de La Sabana concretamente en la dependencia de Medicina.

Cabe resaltar que en la recolección de la información se tiene una base de datos del muestreo y se sacan las diferentes tablas de datos y gráficas de acuerdo a lo solicitado.

Figura 1

1-Clasificación por género

Figura 1 . Correspondiente a la pregunta No.1.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. Correspondiente a la pregunta No.1.

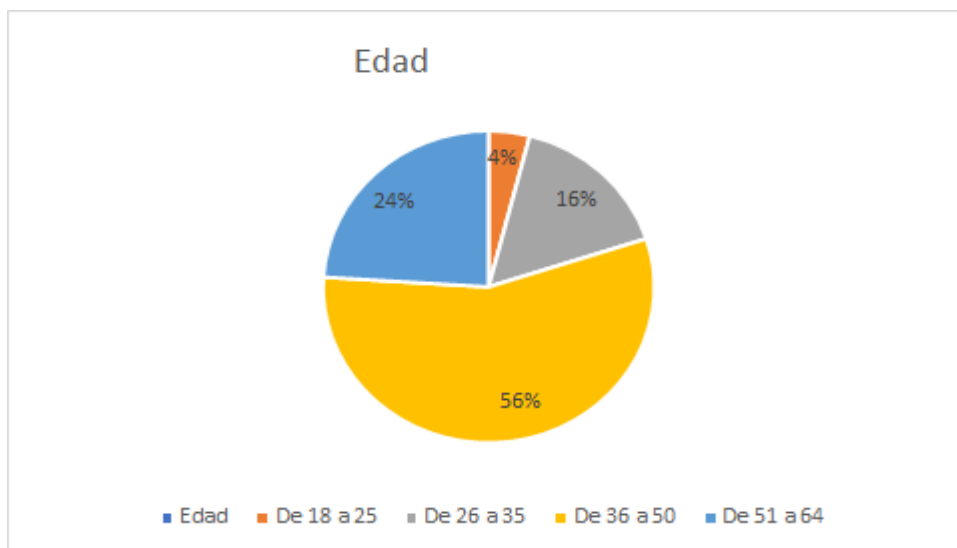
Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
Femenino	88%	22
Masculino	12%	3
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

De la información de los datos de la tabla 1 y la figura 1, se aprecia que el mayor número de personas que integran la Universidad Sabana(dependencia medicina) son mujeres y corresponde al 88% con 26 individuos femeninos mientras que el 12 % restante son del sexo masculino.

Figura 2

2- Edad .Correspondiente a la Pregunta No.2.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Correspondiente a la pregunta No.2

Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
De 18 a 25	4%	1
De 26 a 35	16%	4
De 36 a 50	56%	14
De 51 a 64	24%	6
Total general	100%	25

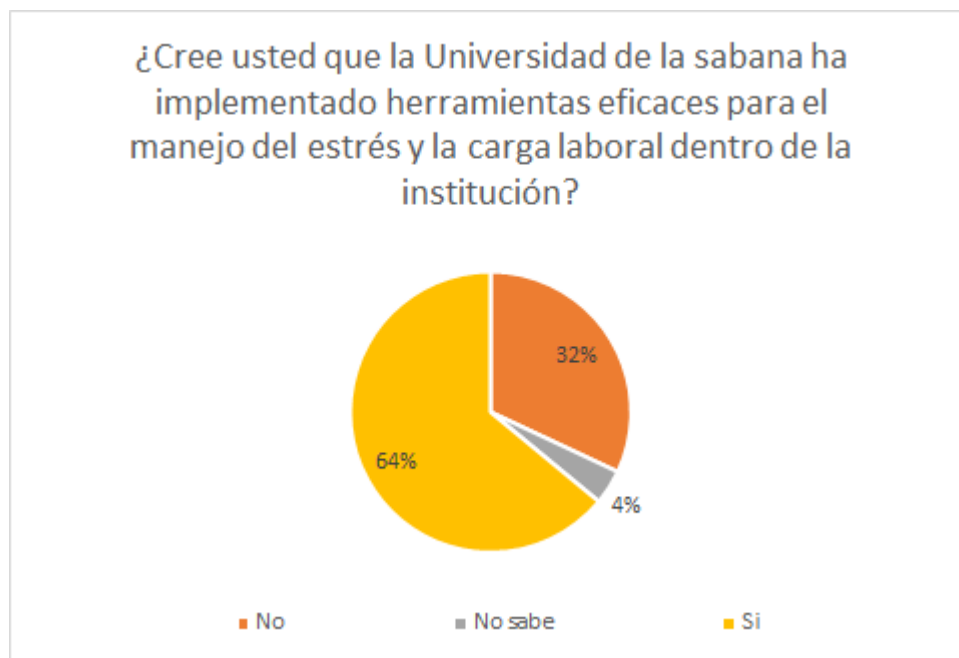
En la muestra por edades se puede apreciar que la mayoría de las personas que laboran en la Universidad Sabana(dependencia medicina) son personas mayores y tienden a tener más riesgos

esto se ve reflejado entre las edades de 36 a 50 años esto se ve reflejado en un porcentaje del 56 % con edades entre los 26 a 35 años, el más bajo porcentaje está en personas con edades superiores a 18 a 25 años los cuales representan solo el 4 %, el 24% corresponde a personas con edades entre 51 y 64 años y el 16 % corresponde a las que están entre edades de 26 a 64 años.

ESTRÉS LABORAL

3-¿Cree usted que la universidad de la sabana ha implementado herramientas eficaces para el manejo del estrés y la carga laboral dentro de la institución.

Figura 3. Correspondiente a la Pregunta No.3.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Correspondiente a la pregunta No.3.

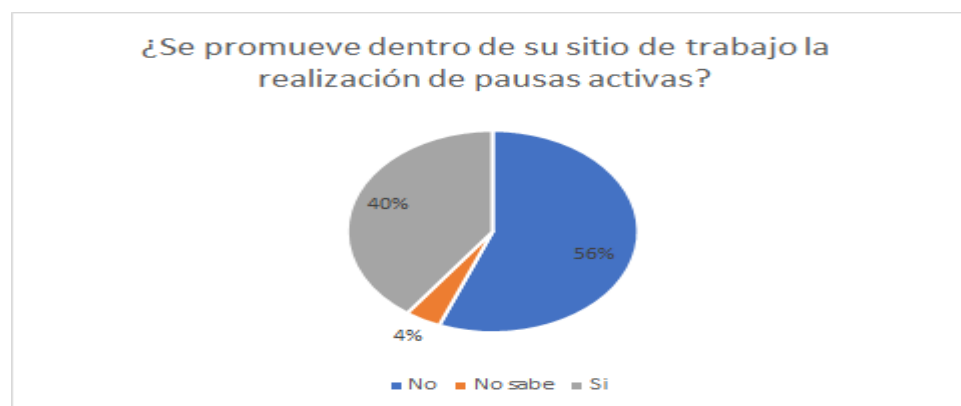
Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
No	32%	8
No sabe	4%	1
Si	64%	16
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

De las personas encuestadas sobre las políticas organizacionales tendientes a prevenir y controlar el síndrome de Burnout, podemos inferir que, en la sección de Estrés Laboral, un 64% cree que la universidad ha implementado herramientas eficaces para el manejo del estrés y la carga laboral dentro de la institución, mientras que un 32% no lo cree así, hay un 4% que piensa que si lo han implementado.

4- ¿Se promueve dentro del sitio de trabajo la realización de pausas activas?

Figura 4. Correspondiente a la pregunta No.4.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Correspondiente a la pregunta No.4.

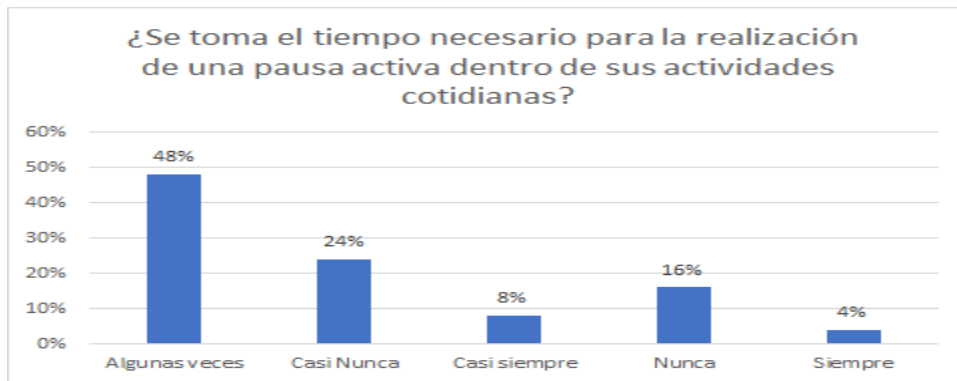
Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
No	56%	14
No sabe	4%	1
Si	40%	10
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

En la figura y los datos de la tabla anterior se aprecia por otro lado, un 40% de los encuestados considera que dentro de su sitio de trabajo se promueve la realización de pausas activas, mientras que un 56% dicen que no y un 4% no está enterado de lo que se realiza en su sitio de trabajo, este porcentaje elevado de personas que no consideran que en la Universidad de la Sabana(dependencia medicina) se promuevan las pausas activas, razón por la cual el modelo que proponemos ayuda a que los empleados participen de las pausas activas en sus lugares de trabajo

5. ¿Se toma el tiempo necesario para la realización de una pausa activa dentro de sus actividades cotidianas?

Figura 5. Correspondiente a la Pregunta No.5.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Correspondiente a la pregunta No.5

Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
Algunas veces	48%	12
Casi Nunca	24%	6
Casi siempre	8%	2
Nunca	16%	4
Siempre	4%	1
Total general	100%	25

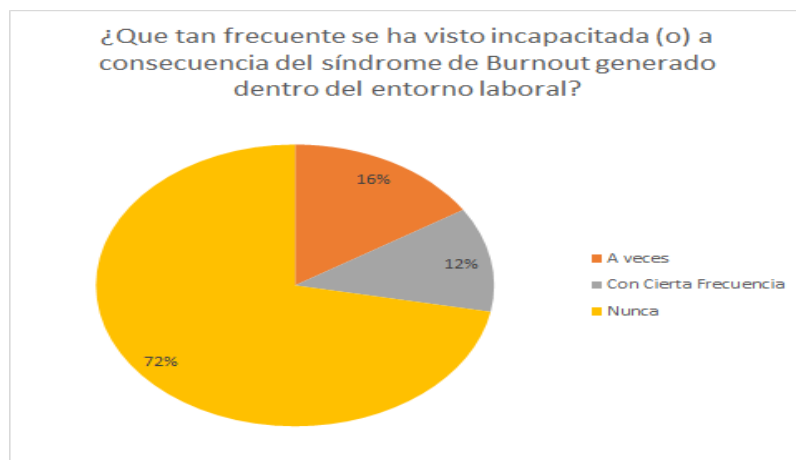
Fuente: Elaboración propia

Las pausas activas son una herramienta muy importante para la prevención de riesgos tanto físicos como psicológicos, según las respuestas de los encuestados son muy pocos los empleados que realizan juiciosamente las pausas activas siendo este un porcentaje sólo del 4%,

aunque la gran mayoría de los encuestados un 48%, realiza las pausas activas en sus actividades, resulta muy preocupante que un 24% casi nunca se toma el tiempo de realizar las pausas y aún más preocupante que un 16% de los empleados encuestados nunca se toma el tiempo dentro de su jornada laboral para realizar pausas activas, lo que nos da la oportunidad de que nuestra propuesta tenga un plan de pausas activas en el que exista la participación de todos los empleados y de esta manera prevenir los riesgos psicosociales asociados al estrés.

6. ¿Qué tan frecuente se ha visto incapacitada (o) a consecuencia del estrés laboral generado dentro del entorno laboral?

Figura 6. Correspondiente a la pregunta No.6.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Correspondiente a la pregunta No.6.

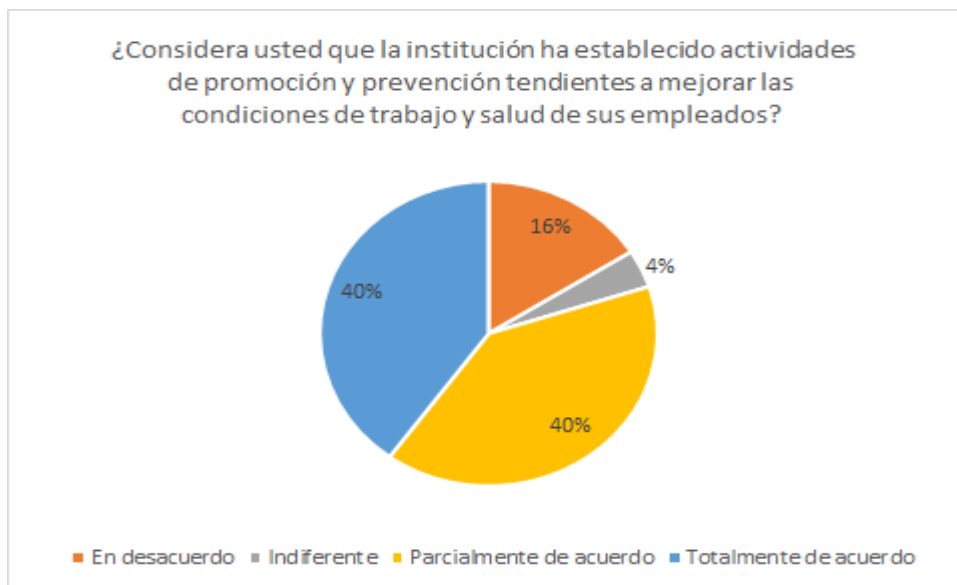
Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
A veces	16%	4
Con Cierta Frecuencia	12%	3
Nunca	72%	18
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

El síndrome de burnout(estrés laboral) o síndrome de desgaste profesional es algo muy preocupante en donde el trabajador experimenta un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta, según las respuestas a la pregunta de la encuesta, un alto porcentaje 72% no ha sufrido o no ha tenido que faltar a su trabajo como consecuencia del síndrome de burnout, este porcentaje se debe aumentar, porque no deja de preocupar que un 28% de los encuestados se vea incapacitado por esta razón, la idea del modelo integral que estamos proponiendo es llevar este porcentaje a disminuir para volverlo nulo.

7- ¿Considera usted que la institución ha establecido actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados?

Figura 7. Correspondiente a la pregunta No.7.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Correspondiente a la pregunta No.7.

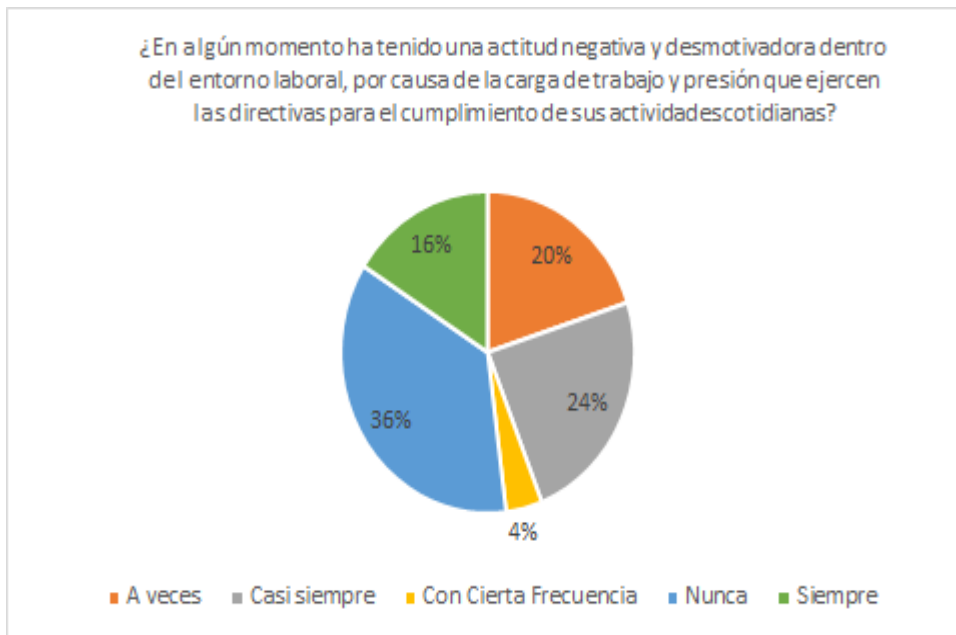
Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
En desacuerdo	16%	4
Indiferente	4%	1
Parcialmente de acuerdo	40%	10
Totalmente de acuerdo	40%	10
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior observamos que a la pregunta formulada un 40% están parcialmente de acuerdo y comparten el mismo porcentaje con totalmente de acuerdo en que la universidad de la sabana (dependencia de medicina) establece actividades de promoción y prevención que ayudan a mejorar las condiciones de trabajo y velan por la salud de los empleados mientras que para un 16% está en desacuerdo y tan solo un 4% es indiferente ante esta situación.

8. ¿En algún momento ha tenido una actitud negativa y desmotivadora dentro del entorno laboral, por causa de la carga de trabajo y presión que ejercen las directivas para el cumplimiento de sus actividades cotidianas?

Figura 8. Correspondiente a la pregunta No.8.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Correspondiente a la pregunta No.8.

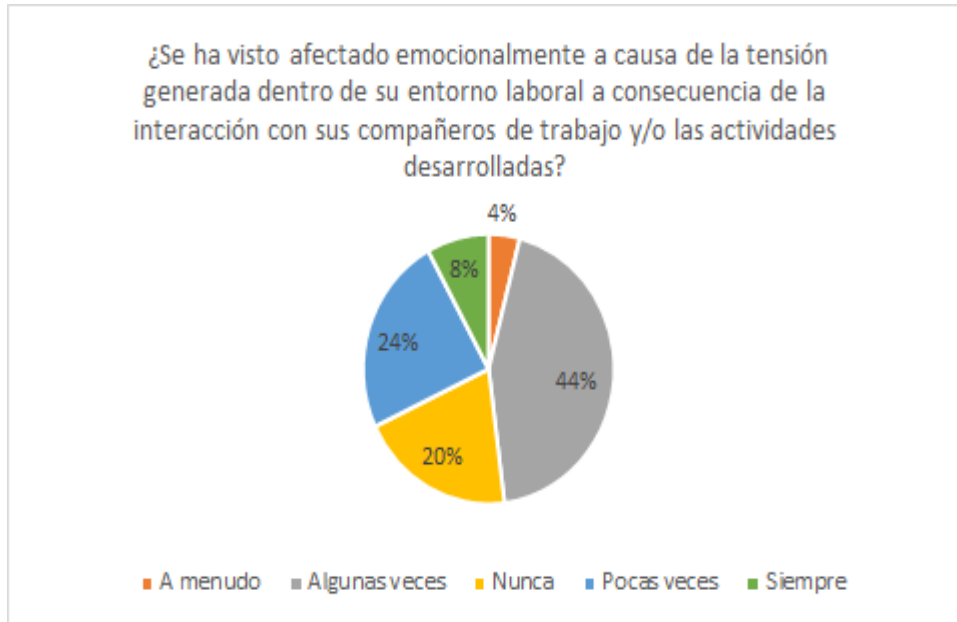
Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
A veces	20%	5
Casi siempre	24%	6
Con Cierta Frecuencia	4%	1
Nunca	36%	9
Siempre	16%	4
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior observamos que a la pregunta formulada un 36% nunca ha tenido una actitud negativa y desmotivadora dentro de su entorno laboral por su trabajo y para el cumplimiento de sus labores diarias, un 24% manifiesta que casi nunca ha tenido esta situación, mientras que un 20% a veces manifiesta esta situación, un 16% siempre ha tenido esta actitud y un 4% lo ha manifestado con cierta frecuencia.

9.¿Se ha visto afectado emocionalmente a causa de la tensión generada dentro de su entorno laboral a consecuencia de la interacción con sus compañeros de trabajo y/o las actividades desarrolladas?

Figura 9. Correspondiente a la pregunta No.9.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Correspondiente a la pregunta No.9

Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
A menudo	4%	1
Algunas veces	44%	11
Nunca	20%	5
Pocas veces	24%	6
Siempre	8%	2
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior observamos que a la pregunta formulada un 44% algunas veces se ha visto afectado emocionalmente por la tensión generada por su trabajo o compañeros de trabajo, un 24% pocas veces se ha visto afectada por esta situación, un 20% manifiesta que nunca a manifestado esta situación, tan solo un 8% siempre ha tenido esta situación, y un 4% manifiesta que a menudo presenta esta situación.

10.¿Los directivos de la institución hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que afectan el rendimiento y la estabilidad laboral?

Figura 10. Correspondiente a la pregunta No.10



Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Correspondiente a la pregunta No.10

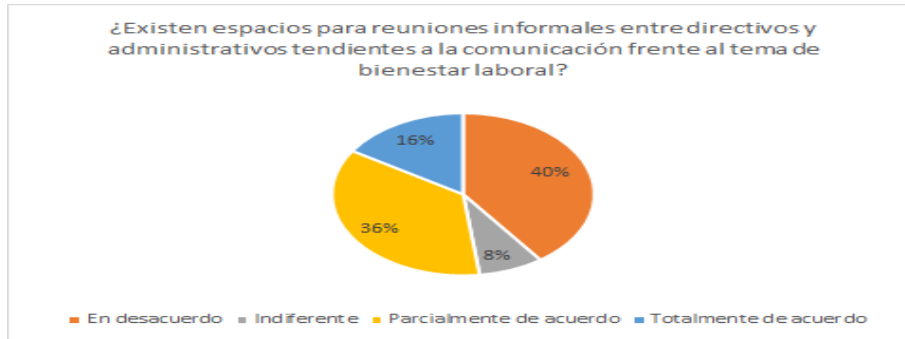
Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
En desacuerdo	24%	6
Indiferente	8%	2
Parcialmente de acuerdo	44%	11
Totalmente de acuerdo	24%	6
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior observamos que a la pregunta formulada un 44% está parcialmente de acuerdo que la dirección de la universidad hace esfuerzos por informar oportunamente a los empleados sobre asuntos que impactan el rendimiento y la estabilidad laboral, un 24% está en total acuerdo con esta situación compartiendo este porcentaje con el personal en desacuerdo, tan solo un 8% es indiferente ante esta situación.

11.¿Existen espacios para reuniones informales entre directivos y administrativos tendientes a la comunicación frente al tema de bienestar laboral?

Figura 11. Correspondiente a la pregunta No.11



Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Correspondiente a la pregunta No.11

Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
En desacuerdo	40%	10
Indiferente	8%	2
Parcialmente de acuerdo	36%	9
Totalmente de acuerdo	16%	4
Total general	100%	25

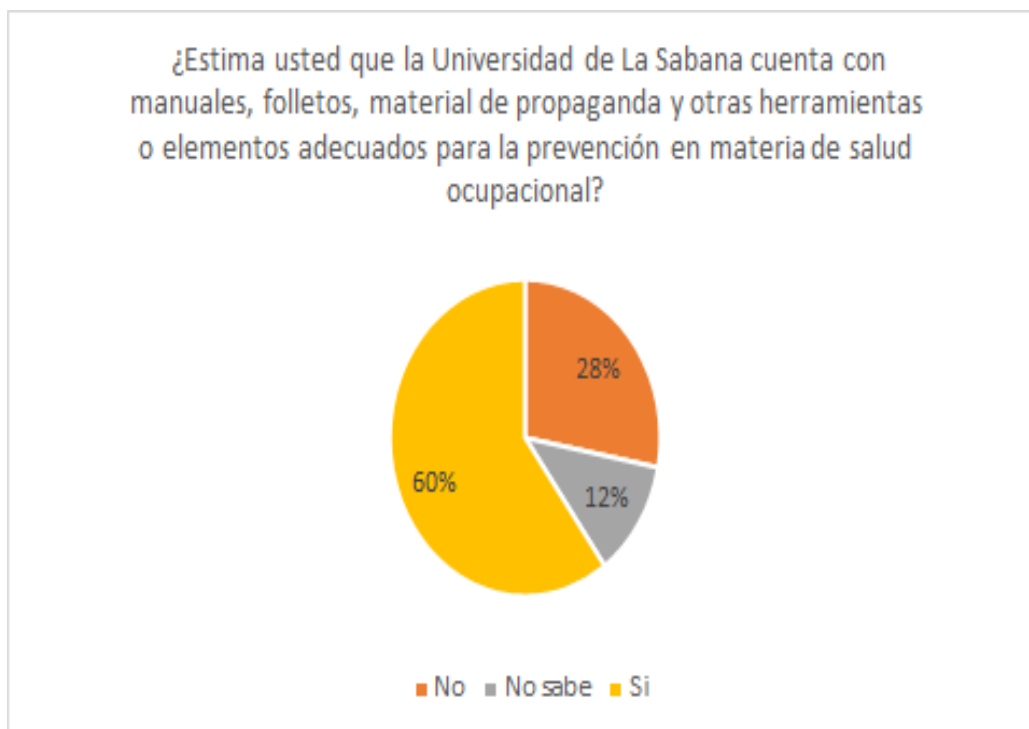
Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior observamos que a la pregunta formulada un 40% está en desacuerdo que existen espacios para reuniones con directivos y administrativos a la comunicación en pro del

bienestar laboral, un 36% está parcialmente de acuerdo de esta situación, un 16% está totalmente de acuerdo y tan solo un 8% es indiferente ante esta situación.

12. ¿Estima usted que la Universidad de La Sabana cuenta con manuales, folletos, material de propaganda y otras herramientas o elementos adecuados para la prevención en materia de salud ocupacional?

Figura 12. Correspondiente a la pregunta No.12



Fuente: Elaboración propia

Tabla 12. Correspondiente a la pregunta No. 12

Posibles respuestas	Porcentaje de respuesta	Total personas por respuestas
No	28%	7
No sabe	12%	3
Si	60%	15
Total general	100%	25

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior observamos que a la pregunta formulada un 60% responde que sí cree estar de acuerdo en que La Universidad de La Sabana cuenta con material adecuado para prevención en salud ocupacional, mientras que 12 % no sabe si existe este material.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Este capítulo finaliza con las conclusiones como resultado de análisis de la investigación. En un apartado específico se muestra el resumen de hallazgos, recomendaciones, además se incluye la propuesta, recursos y cronograma de Actividades en Diagrama de Gantt.

5.1 Resumen de Hallazgos

Este capítulo finaliza con las conclusiones como resultado de análisis de la investigación. En un apartado específico se muestra el resumen de hallazgos, recomendaciones, además se incluye la propuesta, recursos y cronograma de Actividades en Diagrama de Gantt.

- ✓ De las personas encuestadas sobre las políticas tendientes a prevenir y controlar el síndrome de Burnout, podemos inferir conforme a los resultados obtenidos en el ítem Estrés Laboral, que más de la mitad de los encuestados (60 %), consideran que la universidad ha creado mecanismos eficaces para el manejo del estrés y la carga laboral dentro de la institución, frente al 40 % de los encuestados que se sienten inconformes frente a las herramientas implementadas.
- ✓ Por otro lado, frente a la promoción de pausas activas dentro de la actividad laboral se encontró que la mayoría de los encuestados consideran que la Universidad no tiene una política clara frente a estas y, por consiguiente, es de mera voluntariedad la realización de las mismas al punto que tan solo el 4 % de los encuestados la realizan.

- ✓ Conforme a los resultados de la encuesta se deduce que las herramientas implementadas por la universidad para el manejo adecuado del estrés han sido efectivas frente al problema del ausentismo por causa de las incapacidades laborales
- ✓ La encuesta arrojó además que, frente al entorno laboral, menos de la mitad de los encuestados generaron actitud negativa y desmotivación dentro de sus actividades laborales a causa de la presión ejercida por sus jefes, pero que en ocasiones (48%) si se han visto afectados por la interacción con sus compañeros de trabajo dentro de las actividades cotidianas
- ✓ La encuesta por su parte arroja resultados indeterminados (44% parcialmente de acuerdo) frente a los esfuerzos que la Universidad hace en materia de salud ocupacional para mantener informados a sus empleados acerca del tema, toda vez que los espacios generados por la Institución para la gestión del conocimiento en esta materia han sido limitados. (40%)

5.2 Recomendaciones

- Socializar y publicar las políticas en cuanto a pausas activas a todos los niveles de la organización. Además, de generar los espacios y tiempos pertinentes para que todos los trabajadores las puedan realizar.
- Ampliar el programa de prevención y seguimiento en salud ocupacional, especialmente en las áreas en donde se evidencia sobre carga laboral e inconformismo, garantizando un

programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en dichas áreas.

- Realizar charlas y programas en donde se hable de los riesgos Psicosociales, causas y forma de prevenirlo.
- Realizar ejercicios lúdicos que permitan diferenciar y sensibilizar en la dinámica de trabajar en equipo o en un grupo, mejorando la relación entre compañeros y favoreciendo la comunicación
- Con los resultados obtenidos de la encuesta de riesgos psicosociales y con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores se hace necesario el desarrollo de un modelo estratégico integral para el área de salud ocupacional y el departamento de talento humano en el cual se debe estructurar un programa de prevención de riesgos psicosociales para lo cual es importante realizar que capacitaciones con el fin de disminuir los índices de estrés entre los colaboradores de la Universidad.

5.3 Propuesta

La propuesta a implementar en la Universidad de La Sabana va a ser un plan de acción que va a conducir a que el conocimiento sobre los riesgos psicosociales se comparta y desarrolle de la mejor manera

Este plan de acción tiene 4 pasos

- 1. Compromiso:** El compromiso de los directores se verá reflejada en ceder espacios para la divulgación de los talleres en busca de dar solución a los riesgos psicosociales.
- 2. Comunicación:** La Universidad de la Sabana brindara las herramientas y canales adecuadas para informar de manera clara las instrucciones para cumplir de forma correcta con el plan de acción propuesto.
- 3. Participación:** Aunque el modelo está desarrollado para que el área de talento humano y el área de salud ocupacional sean las cabezas visibles es importante que todos los colaboradores se sientan identificados y colaboren con el modelo de manera participativa activa y proactiva con conocimiento tácito y explícito. Además el personal se compromete a reportar los nuevos riesgos psicosociales
- 4. Formación:** Es importante que las directivas reciban capacitación en el manejo de los riesgos psicosociales, también es necesario que todas las personas que tienen empleados a cargo tengan capacitación de manejo de relaciones interpersonales, manejo de conflictos

y detección de casos de estrés laboral, y todos los empleados deben tener capacitaciones de prevención de riesgos psicosociales asociados al estrés.

5. Conformar grupo asignado por Gestión Humana los cuales se capacitaran con talleres de formación en estrés y riesgos psicosociales, divididos en tres sesiones o talleres con duración 2 horas

1- Sesión

Dar a conocer el estrés y riesgos psicosociales

Taller de capacitación

2- Sesión

Cambio de pensamientos negativos a positivos

3- Sesión

Técnicas de relajación.

la conformación de un grupo que dirija las pausas activas dentro de los grupos de trabajo e identifique la aparición de nuevos riesgos que lleven al personal al estrés.

Actividades:

Convocatoria para líderes de pausas activas.

Elección del grupo

Entrenamiento del personal en pausas activas e identificación de nuevos riesgos.

Seguimiento y evaluación de las actividades anteriores.

5.3.1 Propuesta asociando el modelo SECI (Nonaka y Takeuchi)

Al modelo estratégico integral del Talento Humano que contribuya a la disminución de los factores de riesgos físicos y psicológicos que disminuya los niveles estrés en la Universidad de la Sabana dentro del área de Salud Ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento para el año 2018

Figura 13

Modelo Seci Nonaka y Takeuchi "La espiral del conocimiento para el modelo integral del Talento Humano que contribuya a la disminución de los factores de riesgos físicos y psicológicos que disminuya los niveles estrés en la Universidad de la Sabana dentro del área de Salud Ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento para el año 2018"



Fuente: [Nonaka Ikujiro](#) y [Takeuchi Hirotaka](#) (1999), La organización creadora de conocimiento, [Mexico](#), Castillo Hnos. S.A.

El gráfico nos muestra cómo, mediante la combinación de conocimientos tácitos y explícitos, el conocimiento transita por cada una de las siguientes etapas:

- **La socialización:** es el proceso de adquirir conocimiento tácito por medio de la experiencia, exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones. Esta es una forma de agregar conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización.

En esta fase se propone realizar capacitaciones en relación con los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos cada uno de los empleados de la universidad de la Sabana, se pueden hacer charlas en las que se compartan experiencias y entre todos se construya y se mejoren los programas de prevención de riesgos asociados al estrés, también es necesario realizar talleres en los que un profesional especializado en el tema de los riesgos psicosociales asociados al estrés oriente a todo el personal para la prevención de tales riesgos.

- **La exteriorización:** conversión de conocimiento tácito en conceptos explícitos, lo que supone hacerlo tangible, mediante el uso de metáforas, e integrarlo en la cultura de la organización.

Para esta parte es necesaria la participación del área de talento humano, los encargados del departamento de salud ocupacional, el Copasst con la ayuda del consultor externo y de la ARL para la creación de algunas guías, cartillas, carteles y toda la información escrita que se pueda distribuir en las capacitaciones y en los espacios a los que tienen acceso los colaboradores, es decir cafeterías, pasillos etc...

- **La combinación:** es la creación de conocimiento explícito a partir de conocimiento explícito proveniente de diferentes fuentes: documentos escritos, artículos, correos, etc. Por el hecho de estar formalizado, éste se puede categorizar, confrontar y clasificar en bases de datos.

El área de salud ocupacional cuenta con conocimiento explícito sobre los riesgos, el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo Copasst, también debe contar con este conocimiento, nuestra investigación arrojó unos resultados que también deben ser compartidos, por otra parte se hace necesario contratar expertos con el fin que ayuden a la consolidación del plan de prevención de riesgos psicosociales asociados al estrés.

- **La interiorización:** es la conversión de conocimiento explícito en tácito, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos, el cual es incorporado por los miembros de la organización bajo la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

En esta fase de interiorización es importante la tecnología, mediante la página web de la Universidad se debe compartir la información asociada a nuestro problema de estudio esto con el fin que todos los empleados interioricen la información y la compartan, los correos institucionales son de gran ayuda para esta fase, se debe realizar retroalimentaciones de los avances con el fin de disminuir lo que más podamos los riesgos psicosociales asociados al estrés, por otro lado es muy importante que todos los empleados tomen conciencia de la importancia de las pausas activas en sus labores diarias y en su lugar de trabajo

5.3.2 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

PRESUPUESTO PARA EL PROYECTO CAPACITACION Y EVALUACION DE DESEMPEÑO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES			
ACTIVIDADES PREPARACIÓN OBLIGATORIA	FECHA INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	RECURSOS ECONÓMICOS
ELABORACIÓN DE PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN	Enero 25/11/2018	Noviembre 29/11/2018	\$10.000.000
Definir actividades del Proyecto	Febrero /15/2018	Junio/10/2018	Recursos humanos
Análisis y modificaciones	Febrero/15/2018	Junio/10/2018	Recursos humanos
Estimación de recursos requeridos	Febrero/15/2018	Junio/10/2018	Recursos humanos y físicos
PLAN DE CAPACITACIÓN EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	Febrero 20/2018	Noviembre/20/2018	\$12.000.000
Folletos de prevención de riesgos psicosociales	Marzo/15/2018	Agosto 30/2018	Recursos humanos
Taller de estrés y psicosociales	Junio/18/2018	Julio/20/2018	ARL Fisioterapia
Capacitación a directivos y colaboradores de la universidad	Abril 20/2018	Noviembre/30/2018	Conferencista
Análisis de resultado de toma de decisiones y de mejora	Enero/08/2019	Enero/28/2019	

EVALUACIÓN DE IMPACTOS EN LA ORGANIZACIÓN	Febrero/15/2018	Noviembre/30/2018	8.000.000
Evaluación de impactos Sistemas de información Tecnológicos Video beam, Portátil	Abril 20/2018	Noviembre/30/2018	
Evaluación de impacto de recurso físico	Enero/08/2019	Enero/28/2019	
Total de recursos Económicos			\$30.000.000

HUMANOS

Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo, equipo de Talento humano, Jefatura de Contratación y Compensación – Jefatura de Bienestar de Empleados de la Universidad de la sabana, Asistencia técnica por parte de ARL. ARP SURA, trabajadores de La Universidad de la Sabana, Comité de Convivencia y COPASO.

TÉCNICOS

Autoevaluación de Factores Psicosociales, Evaluación de Clima Organizacional, Procedimientos de Gestión Humana, Protocolos de capacitaciones en temáticas de Riesgo Psicosocial. Programas dirigidos por la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de la Sabana

5.3.2.3 Recursos materiales

Se va a implementar, Evaluación de impactos Sistemas de información Tecnológicos Video beam, portátil para poder dar cada una de las charlas, folletos, material didáctico los cuales se les dará a cada uno de los empleados.

5.3.2.4 Recursos Físicos

Es necesario necesarios una ejecución para tener un auditorio disponible para la realización de las charlas, conferencias, talleres y demás actividades propuestas en el cronograma de actividades, se necesita un computador, video beam, y el equipo de sonido en la universidad hay como es un centro educativo las pueden necesitar tocaría mirar en diferentes horarios que no se cruce con la universidad se ahorrarían presupuesto.

5.3.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Actividad	Estrategia	Fecha de Inicio	Fecha final	Respo nsable	% Comp letado	Dur ación	P4			P1			P2			P3			P4			P1			P2			P3		
							oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep
Fase 1							Fase 1																							
Elaboración y presentación del proyecto	A final del año 2017, se elabora el proyecto, el cual incluye las actividades a realizar, el cronograma para el desarrollo de éstas, los responsables y los recursos necesarios. Luego, se solicita una entrevista con el Jefe de Promoción y Seguridad en el trabajo para presentar el proyecto	25/11/17	29/11/18		45%	265d	Elaboración y presentación del proyecto																							
Revisión y realización de observaciones del proyecto	Revisar el proyecto y realizar observaciones y aportes tendientes a mejorar la propuesta planteada.	11/01/18	26/01/18	Jefe P/S	50%	12d	Revisión y realización de observaciones del proyecto																							
Analizar observaciones y realizar ajustes al proyecto	Analizar las observaciones y aportes realizados por Jefe de Promoción y Seguridad en el trabajo realizar ajustes al proyecto	29/01/18	02/02/18	GrupoCob	50%	5d	Analizar observaciones y realizar ajustes al proyecto																							
Presentación proyecto para aprobación	Presentar el proyecto con las observaciones dadas para aprobación por parte del Director General	06/02/18	06/02/18	GrupoCob	0	2d	Presentación proyecto para aprobación																							
Aprobación del proyecto	Aprobación con el visto bueno para ponerlo en marcha el proyecto	07/02/18	28/02/18	DirectorG eneral	0	16d	Aprobación del proyecto																							
Asignación de responsabilidades	Asignar los responsables de cada uno de las actividades aprobadas, establecer el cronograma de actividades y los recursos necesarios para el desarrollo de las mismas.	01/03/18	16/03/18	Jefe P/S		12d	Asignación de responsabilidades																							

Fase 2							Fase 2																				
Ejecución de las actividades	Ejecutar las actividades correspondientes según cronograma establecido por la Universidad de La Sabana	18/03/18	28/01/19		0%	226d	Ejecución de las actividades																				
Taller de estrés y riesgos psicosociales	Conocer y aplicar técnicas de afrontamiento al estrés para reducir el efecto negativo. Presentar técnicas de afrontamiento para impactar el estrés y lograr una mejora en las relaciones intrapersonales e interpersonales	18/05/18	20/07/18	ARL y Psicóloga			Taller de estrés y riesgos psicosociales																				
Taller de Cambio de pensamientos negativos a positivos.	Taller de capacitación duración 2 horas con grupos conformados por 45 personas para un total de 93 grupos de a 10 grupos diarios durante 10 días tomados de lunes a viernes	09/04/18	18/05/18	Conferenc ista			Taller de Cambio de pensamientos negativos a positivos.																				

CONCLUSIONES

- Al finalizar este estudio investigativo sobre los factores riesgo psicosociales laborales en la Universidad de la Sabana, se puede concluir que sí existe una relación altamente significativa entre estas dos condiciones y los riesgos psicosociales, estrés laboral, esta deducción se infiere del hecho que todas las dimensiones estudiadas presentan una relación directamente proporcional. Por ejemplo, a medida que aumenta la connotación de riesgo carga mental la propensión al estrés.
- La evaluación de riesgos es un paso necesario detectar, prevenir o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales que se encontraron en el desarrollo de investigación ámbito extra laboral, de la universidad la sabana.
- Frente a las condiciones generales a consecuencia de los riesgos psicosociales dentro de una empresa, es muy importante que el departamento competente en materia de salud ocupacional y de recursos humanos implementen un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo eficiente, comprometido a desarrollar todas las actividades que contribuyan al fomento y adopción de estilos de vida y trabajo saludables de su personal, logrando el más alto nivel de eficiencia, compromiso individual, colectivo y productivo de quienes laboran en la organización.
- Por medio de un análisis propio aplicamos todas las herramientas que nos brindó el proceso de formación para buscar solución a un problema en una institución u

organización de nuestro entorno, para lograr mejorar las condiciones de un grupo social con la responsabilidad social que nos compromete como egresados de la UNAD.

- Observamos que aunque no es un problema tan notorio es de suma importancia atacarlo y no existían un programa de prevención y promoción con la aplicación un modelo estratégico integral del Talento Humano se contribuye a la disminución de factores de riesgo y mejorar estas condiciones para los empleados
- Es importante para la universidad de la sabana trabajar por la integridad física y mental de los colaboradores teniendo en cuenta debido a los altos índices de riesgos psicosociales que encontramos después de realizar la investigación buscando realizar actividades para mejorar la calidad de vida de cada uno de los colaboradores de la Universidad
- Es trascendental que la Universidad implemente un modelo integral para el área de salud ocupacional con el fin de mejorar la situación actual de los colaboradores, minimizar los riesgos psicosociales asociados al estrés, para esto es importante la participación de todo el personal comenzando por las directivas, jefes de área quienes deben controlar la excesiva cantidad de tareas, que repercute en la satisfacción y en la salud de los colaboradores

Referencias Bibliográficas

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38-42.

Andrade Jaramillo, V., & Gómez, I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4 (10), 9-25.

Sauter SL, HurrellJr JJ, Murphy LR, Levi L. Factores psicosociales y de organización. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2001. p. 34.2-3. [citado 11 febrero 2009]. Disponible en:

<http://www.mtas.es/es/publica/enciclo/indice.htm>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2013.

Definición. De. (2017). Definición de salud ocupacional — Definicion.de. [online] Recuperado de: <https://definicion.de/salud-ocupacional/> [Accessed 20 Nov. 2017].

Carlos23122002 (2017). Proyecto salud ocupacional final. [online] Es.slideshare.net.

Recuperado de :<https://es.slideshare.net/Carlos23122002/proyecto-salud-ocupacional-final>

Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de

<http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Izquierdo, L. (2017). Taxonomía de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [online]

Psicologia-online.com. Recuperado de :[http://www.psicologia-](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml)

[online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml)

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

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

Rivera, N. (2017). Teoría de la gestión del conocimiento. [online] GestioPolis - Conocimiento en Negocios. Recuperado de :<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Industrial data, 4(2), 25-36.

Estreslaboral.info. (2017). Estrés laboral. [online] recuperado de : <http://www.estreslaboral.info/>

Osha.europa.eu. (2017). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA. [online] recuperado de : <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Gaviria Velásquez, Margarita María, Mejía Correa, Adriana María, & Henao Henao, Doris Liliana. (2007). Gestión del conocimiento en los grupos de investigación de excelencia de la Universidad de Antioquia. Revista Interamericana de Bibliotecología, 30(2), 137-163.

Retrieved November 19, 2017,

from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762007000200007&lng=en&tlng=pt.

Sauter SL, Hurrell Jr JJ, Murphy LR, Levi L. Factores psicosociales y de organización. En: O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración; 2001. p. 34.2-3. [citado 11 febrero 2009]. Disponible en: <http://www.mtas.es/es/publica/enciclo/indice.htm>

Carlos23122002 (2017). Proyecto salud ocupacional final. [online] Es.slideshare.net.

Recuperado de : <https://es.slideshare.net/Carlos23122002/proyecto-salud-ocupacional-final>

ANEXOS

Encuesta

Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

La presente encuesta se realiza para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud.

Por favor lea detenidamente las preguntas y luego seleccione la respuesta que mejor se adecua a su opinión.

***Obligatorio**

1. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- De 18 a 25
 De 26 a 35
 De 36 a 50
 De 51 a 64
 Mayor de 64

Estrés Laboral

3. ¿Cree usted que la Universidad ha implementado herramientas eficaces para el manejo del estrés y la carga laboral dentro de la institución? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- N
- o
- No sabe

4. **¿Se promueve dentro de su sitio de trabajo la realización de pausas activas? *Marca solo un óvalo.**

- Si
- N
- o
- No sabe

5. **¿Se toma el tiempo necesario para la realización de una pausa activa dentro de sus actividades cotidianas? ***

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi Nunca
- Nunca

6. **¿Qué tan frecuente se ha visto incapacitada (o) a consecuencia del estrés generado dentro del entorno laboral? ***

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- A Veces
- s
- Con Cierta Frecuencia

- Casi siempre
 Siempre

Bienestar Psicológico

7. **¿Considera usted que la institución ha establecido actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados? ***

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 Parcialmente de
 acuerdo
 En desacuerdo
 Indiferente

8. **¿En algún momento ha tenido una actitud negativa y desmotivadora dentro del entorno laboral, por causa de la carga de trabajo y presión que ejercen las directivas para el cumplimiento de sus actividades cotidianas? ***

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 Casi
 siempre
 Con Cierta Frecuencia
 Nunca

9. **¿Se ha visto afectado emocionalmente a causa de la tensión generada dentro de su entorno laboral a consecuencia de la interacción con sus compañeros de trabajo y/o las actividades desarrolladas? ***

Marca solo un óvalo.

- Siempre

Algunas veces

Pocas veces

Nunca

Satisfacción Laboral

10. **¿Los directivos de la institución hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que afectan el rendimiento y la estabilidad laboral? ***

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de
- acuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente

11. **¿Existen espacios para reuniones informales entre directivos y administrativos tendientes a la comunicación frente al tema de bienestar laboral? ***

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de
- acuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente

12. **¿Estima usted que la Universidad de La Sabana cuenta con manuales, folletos, material de propaganda y otras herramientas o elementos adecuados para la prevención en materia de salud ocupacional? ***

Marca solo un óvalo.

Si

N

o

No sabe

13. Sugerencias y recomendaciones

Muchas gracias por ayudarnos con esta solicitud, si tiene alguna sugerencia adicional puede escribirla.
