

BIENESTAR LABORAL SILVOTECNIA

Estefanía Ramírez Domínguez

Informe de práctica para optar al título de:

Trabajadora Social

Asesora académica:

Diana Elena Bedoya Bustamante
Trabajadora Social - Psicóloga

Asesor Institucional:

Oswaldo Montoya Castaño
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Trabajo Social

Medellín

2019

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO	4
3. JUSTIFICACIÓN	5
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 BIENESTAR LABORAL	6
3.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL	7
3.3 DESARROLLO HUMANO	8
4. ANÁLISIS PRELIMINAR.....	9
6. METODOLOGÍA	12
7. BENEFICIARIOS.....	21
8. RESPONSABLES.	22
9. RESULTADOS ESPERADOS.....	22
10. BIBLIOGRAFÍA.....	22

1. Introducción

Los empleados de una empresa son el factor más importante que permite a las organizaciones ser más competitivos en el mercado. Es imprescindible considerar además que son las personas quienes dinamizan y agregan valor a los recursos materiales y económicos, quienes generan ideas, capacidad y cambios culturales, constituyéndose en el más valioso de los talentos al servicio de cualquier organización.

Por lo tanto, para Silvotecnia es importante diseñar un programa de Bienestar Laboral que contribuya al desarrollo social de sus trabajadores; Este programa pretende lograr que la organización tenga un ambiente laboral sano, el personal motivado y con calidad de vida laboral, lo cual se refleja en una mayor productividad, eliminando la resistencia al cambio, el negativismo y otras actitudes que afectan las relaciones laborales y el trabajo mismo. Incluye también actividades que apuntan a generar sentido de pertenencia, en donde se implementan planes de capacitación, se minimicen los factores de estrés y de malestar, consiguiendo que el trabajo sea más agradable, productivo y alegre.

Las acciones propuestas en el programa de Bienestar Laboral buscan contribuir al cumplimiento del objetivo organizacional que tiene que ver con la Responsabilidad Social Corporativa y también desde el área de Bienestar, Seguridad y Salud con la promoción de la salud física y mental de los trabajadores y en la prevención de accidentes de trabajo; Además se pretende lograr través de diferentes acciones el desarrollo integral de los trabajadores, el fortalecimiento de sus competencias y el mejoramiento del clima laboral.

2. Contexto

Silvotecnia S.A.S es una empresa de servicios forestales enfocada a la consultoría y manejo de plantaciones agroforestales, fue fundada en 1999 por tres Ingenieros Forestales de gran trayectoria y reconocimiento en el área. Silvotecnia surge a partir de la necesidad de profesionalizar los servicios para un sector en desarrollo que requiere de formalidad y garantías tanto para los inversionistas como para los trabajadores de campo.

Su nombre, “Silvotecnia” deriva de dos palabras, “Silvo” que está relacionada con la palabra “Silvicultura” que es la disciplina que se ocupa de las actividades relacionadas al manejo de los bosques, en función de los intereses ecológicos, científicos, económicos y sociales y “Tecnia” que es un sufijo que entra en las palabras con el significado de “Técnica”. En conclusión Silvotecnia significa la técnica en el manejo sostenible de bosques.

La empresa cuenta con una plataforma estratégica, la cual está compuesta por:

Misión: Prestación de Servicios de Operación Agro-Forestal, Consultoría, Gestión Ambiental y Management de Patrimonios Forestales enmarcados en altos estándares de calidad y principios de Responsabilidad Social Corporativa que generan valor a nuestros Grupos de Interés. (Silvotecnia S.A.S)

Visión: En el año 2020 Silvotecnia será una empresa que proporcione a sus clientes una oferta de servicios de Operación Agro-Forestal, Consultoría, Gestión Ambiental y Management de Patrimonios Forestales con Calidad y Excelencia, gracias al alto compromiso y sentido de pertenencia de sus colaboradores. (Silvotecnia S.A.S)

Los valores en los cuales la empresa se fundamenta son:

- Respeto.
- Responsabilidad.
- Orientación al servicio.
- Solidaridad.
- Honestidad.
- Trabajo en equipo.

Silvotecnia, es una empresa que cuenta con aproximadamente 530 trabajadores, de los cuales 36 pertenecen al área administrativa que está ubicada en la sede principal del Municipio de Envigado, pero debido a las dinámicas de la empresa, los demás trabajadores se encuentran ubicados en diferentes lugares de Colombia, como por ejemplo: Bolívar, Meta, Vichada, entre otros, dónde en total hay 28 proyectos.

Además, la empresa cuenta con cuatro comités, los cuales le permiten el cumplimiento de los compromisos legales y la gestión interna.

- **COPASST** (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo): este es el encargado de promover la salud y seguridad en el trabajo, por otra parte es el Decreto 1072 de 2015 establece en el Artículo 2.2.4.6.20. en el apartado 7 que el empleador debe dar paso a la conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
- **Comité de Convivencia Laboral:** es una medida preventiva del acoso laboral, que se debe llevar a cabo en las empresas puesto que lo establece la Resolución 2046 de 2008 en el Artículo 14 en el apartado 1.7.
- **Línea Tú Cuentas** (Gestión de Sugerencias, Quejas, Reclamos y Felicitaciones): busca atender las sugerencias, quejas, reclamos y felicitaciones con el fin de dar solución a las mismas y mejorar los canales de comunicación de la empresa.

3. Justificación

El diseño del programa de bienestar laboral en la Empresa objeto de estudio, está encaminado a ofrecer el desarrollo armónico e integral con el cual se pretende elevar los niveles de la calidad de vida de los trabajadores, mediante actividades que respondan a la satisfacción de sus necesidades individuales de: educación, recreación, cultura, protección, aprendizaje, entre otros. Lo anterior con el fin de crear un ambiente de trabajo propicio, con un alto sentido de pertenencia, en un entorno sano, que permita a los empleados crecer permanentemente en todos los sentidos, creando de esta manera un factor de distinción en

el comportamiento de sus integrantes, lo cual permite introducir cambios en la conducta de los trabajadores y su satisfacción en la empresa.

Para el programa se tendrá en cuenta cuatro categorías: Bienestar Laboral, Calidad de Vida Laboral, Calidad de Vida y Desarrollo Humano, considerando que son claves para comprender la intencionalidad de este y la importancia y aplicabilidad que tiene en el ámbito laboral, además se definen en el marco teórico para dar claridad de cómo serán entendidos y abordados estos conceptos.

Finalmente, el área de Seguridad y salud en el Trabajo con apoyo de la Gerencia administrativa deberán ser la encargada de incentivar y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, implementando además políticas adecuadas que permitan mejorar la eficiencia y eficacia de toda la empresa, brindando mayores oportunidades y desarrollando altos niveles de participación y que aporten al cumplimiento de los objetivos organizacionales y apropiación de los valores de la empresa.

3. Marco Teórico

3.1 Bienestar Laboral

Es un proceso de construcción permanente y participativa, que busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, su nivel de vida y el de su familia, que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las organizaciones.

Además, el Bienestar Social dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, compromete 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.

Para el Diseño del programa de Bienestar Laboral en Silvotecnía, este concepto será entendido como una estrategia organizacional que busca la satisfacción de necesidades tanto existenciales como axiológicas, teniendo en cuenta la dignidad humana, por medio de

prácticas acordes a las particularidades y los intereses de la organización y los trabajadores, de modo que se propicie una mejor calidad de vida en los miembros de la organización, sus familias y el entorno social, incidiendo directamente en el cumplimiento de las metas organizacionales

El entorno organizacional que rodea el bienestar laboral incluye diferentes variables que deben analizarse e interpretarse continuamente; por ello para comprender esta interacción entre organización e individuo se revisaron diferentes fuentes bibliográficas, las cuales se describen en el siguiente marco teórico.

3.2 Calidad de Vida Laboral

El término surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, a través del incremento de la productividad y eficacia por parte de la satisfacción de las necesidades y demandas de cada trabajador.

La calidad de vida debe considerarse dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia de acuerdo al entorno en que se ubique, cambia con las culturas, con las épocas y con los grupos sociales existentes. El objetivo principal de la calidad de vida laboral es alcanzar una mayor humanización del trabajo, por medio de puestos de trabajo cómodos, condiciones seguras y saludables con organizaciones democráticas y participativas y oportunidades de crecimiento profesional y personal.

De esta manera una definición integradora de **Calidad de Vida**, según

164) refiere la siguiente definición:

“Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.” (Ardila, 2003)

De esta manera se puede analizar que la calidad de vida es un estado de satisfacción general; la dimensión objetiva y subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y por otro lado a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo.

Según (Segurado Torres & Agulló Tomás, 2002) la vida laboral se ve afectada no solo por factores intrínsecos al trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, el ocio y tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha relación entre lo laboral y extra laboral que además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los estilos de vida y el estatus social de los individuos. En últimas la calidad de vida materializa la relación que el individuo mantiene con su lugar de trabajo. La búsqueda de una sana y armoniosa calidad de vida laboral debe coincidir con los objetivos y metas organizacionales, para de esta manera lograr un mismo estándar de trabajo en el cumplimiento de indicadores de la empresa y del trabajador.

3.3 Desarrollo humano

Para conocer e implementar el enfoque de desarrollo desde una visión integral se requiere abordar diferentes aspectos que inciden en él y que son de orden económico, social, político, cultural e histórico.

Max Neef propone un postulado básico acerca del Desarrollo y es poner en el centro al sujeto en lugar de los objetos, y propone el incremento de la calidad de vida y el bienestar de los seres humanos a partir de la satisfacción de sus diferentes necesidades. En esta teoría el desarrollo es concebido como el resultado de: “Un proceso integral de satisfacción del sistema de necesidades humanas fundamentales, en las que se conjugan las diferentes categorías de necesidades y donde lo esencial es la generación de niveles crecientes de auto dependencia y el logro de una articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología” (Brown, 2011, p. 1).

Por su parte, las necesidades humanas son entendidas a la vez como carencia y como potencialidad, ya que no se limitan a la mera subsistencia o a lo fisiológico, sino que

se reconoce que estas comprometen, motivan y movilizan a las personas. La teoría del Desarrollo a Escala Humana presenta una taxonomía de las necesidades humanas fundamentales que las clasifica, por un lado, teniendo en cuenta las categorías existenciales: ser, tener, hacer y estar, y por el otro, las clasifica según categorías axiológicas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

Además Sen (2000, p. 19,35), propone el enfoque de desarrollo a partir de capacidades, alejadas de las mediciones de la calidad de vida ligadas a fríos porcentajes, pues va más allá, en el sentido de incluir diferentes factores, no tenidos en cuenta antes, y que incide en la vida de los seres humanos, donde lo verdaderamente importante no es cuánto posea el individuo (hablando en términos de recursos económicos), sino más bien qué es capaz de hacer, cómo puede por sus propios medios mejorar su calidad de vida y qué le puede aportar a la sociedad.

4. Análisis preliminar

Silvotecnia es una empresa dedicada a la prestación de Servicios Forestales, Consultorías y administración de Patrimonios Forestales, con presencia en el mercado desde 1999, la empresa cuenta con 530 trabajadores de los cuales 30 pertenecen al área administrativa ubicada en el Municipio de Envigado y 500 a la parte operativa. La ejecución de las actividades en los diferentes proyectos, responde al cumplimiento del contrato definido por el cliente, además actualmente se encuentran 28 proyectos vigentes, en diferentes regiones de Colombia.

A partir de la planeación y los servicios que presta la empresa, se crearon varias áreas, las cuales son: área de Servicios Forestales, área de Management – encargada de la administración de los Patrimonios Forestales-, área Administrativa, Gestión Integral, Comunicaciones y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) , en esta última se realizan algunas actividades de Bienestar Laboral que tiene como objetivo principal acompañar a los trabajadores y contratistas de Silvotecnia en la Gestión del Bienestar Laboral, la Promoción de la salud y la Prevención de accidentes de trabajo, sin embargo las

actividades de Bienestar, no se encuentran consolidadas dentro de un Programa que se pueda estar monitoreando para realizar oportunamente las mejoras necesarias.

Silvotecnia es una empresa donde laboran personas muy diversas en cuanto a género, lugares de origen, edades, niveles de escolaridad, entre otros, todos estos aspectos influyen en la manera de pensar, actuar y relacionarse de los trabajadores,

También es importante tener en cuenta que, por las dinámicas de la empresa, la mayoría de los trabajadores habitan en campamentos de la compañía, es decir, que este lugar se convierte en su segundo hogar y allí pasan la mayor parte del tiempo compartiendo con sus compañeros de trabajo, lo que implica que en estos espacio tan diversos se puedan presentar múltiples situaciones problemáticas y se generen tensiones que pueden influir en la realización adecuada de sus labores.

Teniendo en cuenta lo anterior y también que uno de los espacios en los que más tiempo pasamos es en el lugar de trabajo, La creación de un programa de Bienestar Laboral resulta ser importante ya que me permite inicialmente ver a los trabajadores no solo como personas que aportan a la producción y al crecimiento económico de las organizaciones, sino también como seres humanos capaces de auto gestionar, de pensar y poner en práctica sus conocimientos.

La gestión de este programa, involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social. Está orientado hacia la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, no obstante, al mismo tiempo, se tiene como función complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma. Por esto, para Arenas, el Bienestar Social Laboral “permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales” (ARENAS; 1993. p.4).

Las acciones que se pretenden llevar a cabo están alejadas del asistencialismo ya que “No se debe trabajar para ellos, sino con ellos” y por medio de diferentes actividades de

educación, capacitación y desarrollo de habilidades se busca que se pueda incrementar las capacidades del personal para tener trabajadores mejor preparados que puedan desempeñar adecuadamente su labor y generen mejoras a la compañía, también es importante que las gestiones que se realicen permitan que se refuercen los vínculos de confianza, que haya mayor sentido de pertenencia por la empresa y una disminución de la deserción laboral y la rotación del personal.

Para la comprensión, orientación y problematización del objeto, los sujetos y el ejercicio profesional se tiene una perspectiva teórica histórico- hermenéutica a partir de la cual la intervención adquiere más sentido puesto que hay unas posturas que sustentan dicha labor. Es por eso que este proceso de intervención se asume desde el paradigma histórico hermenéutico, en la medida en que éste tiene un interés de ubicar y orientar, según la propuesta de Vasco, este paradigma se caracteriza por la construcción de conocimiento a partir de la comprensión de las situaciones para luego ubicarlas en un contexto histórico, pero la historia no se refiere únicamente al pasado, en este la historia es también lo que se está haciendo ahora. En esta perspectiva el interés es “ubicar y orientar la práctica actual de los grupos y las personas dentro de la historia que estamos haciendo y empezando a hacer, y de la que todavía somos más bien víctimas que actores” (Vasco, 1985 p.4) además, busca traducir, interpretar y comprender un fenómeno o una realidad en un contexto concreto.

5. Objetivos

General

Incrementar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad de los empleados de Silvotecnia S.A.S mediante acciones participativas, orientadas a la promoción de la salud física y mental y a la prevención de accidentes de trabajo, aportando a su vez al cumplimiento efectivo de los objetivos de la organización.

Específicos

- Mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de Silvotecnia, mediante la oferta de estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal, Familiar y social)

- Propiciar espacios que permitan el desarrollo integral de los trabajadores e incrementen el sentido de pertenencia por la empresa.
- Fomentar acciones para la promoción de la salud y el bienestar.

6. Metodología

Para llevar a cabo estos objetivos es necesario tener en cuenta inicialmente cuatro componentes que desde Silvotecnia se considera que influyen en el Bienestar de los trabajadores:

Lugar: El lugar de trabajo entendido como el ambiente y los aspectos locativos (saneamiento básico y acceso)

Económico: Partiendo de la creación de riqueza compartida. Brindar unas condiciones dignas en lo económico que generen beneficios y a su vez impacte a sus grupos de interés.

Social: relación con los demás en el marco del respeto, canales de comunicación, libertad de expresión y opinión, integración de los valores corporativos, familia y comunidad.

Psicosocial: promoción de la salud física y mental, y el desarrollo de habilidades blandas (formación personal).

Además, hay unas áreas de impacto bajo las que se va a trabajar en el programa de Bienestar Laboral, las cuales son:

- **Mi equipo:** desde esta área se pretende desarrollar actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo y también generar espacios de conversación para fortalecer las interacciones entre trabajadores.
- **Mi desarrollo:** proveer tiempo y espacio para la educación y dar oportunidades para el desarrollo y promoción de los trabajadores.
- **Mi Salud:** Promover la salud mental y física de todos los trabajadores.
- **Mi Trabajo:** Proveer seguridad en el trabajo y fortalecer el trabajo en equipo.
- **Mi Empresa:** Generar confianza y sentido de pertenencia en los trabajadores para que puedan aportar ideas que contribuyan al mejoramiento de la empresa.

Desde el Desarrollo de la práctica, se comenzó a crear, fortalecer y a enmarcar algunas de las actividades que se realizan desde el área de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco de Bienestar Laboral y que además están incluidas dentro de las áreas expuestas anteriormente de la siguiente manera:

Mi equipo:

Tiene como objetivo propiciar espacios para que los trabajadores de Silvotecnia puedan desarrollar actividades recreativas que contribuyan al aprendizaje social, el afianzamiento de valores organizacionales y personales y el fortalecimiento del trabajo en equipo y la comunicación.

Actividades de integración y convivencia:

- **Celebración del día de los bosques.**



Imagen 1. Celebración día de los bosques, Parque Arví.

Fuente: elaboración propia

- **Celebración de los cumpleaños**



Imagen 2. Celebración de los cumpleaños

Fuente: elaboración propia

- **Espacios para la recreación y el deporte:**

Se formó un equipo de fútbol con participación de algunos trabajadores de la parte administrativa y de campo para representar a la empresa en el torneo de fútbol de Comfama.



Imagen 3. Equipo torneo Comfama

Fuente: elaboración propia

Mi salud:

Tiene como objetivo promover la salud mental y física de todos los trabajadores a través de diferentes estrategias tales como:

- **Jornadas de Bienestar:** Realización de pausas activas con apoyo del gestor social de la caja de compensación y actividades de fortalecimiento del trabajo en equipo.



Imagen 4. Pausas activas y fortalecimiento del trabajo en equipo.
Fuente: elaboración propia



Imagen 5. Pausas activas en la sede administrativa.

Fuente: elaboración propia

- **Promoción de eventos culturales:** entrega de boletería para el concierto de la Filarmónica de Medellín.
- **Campañas de promoción de salud y prevención de la enfermedad:**

Minutos por la vida: en esta estrategia, se envía a todos los proyectos una vez al mes, un tema de bienestar para que los responsables del proyecto los socialicen con sus trabajadores, debido a la lejanía de estos no es posible estar visitándolos constantemente.

Temas: Trabajo en equipo, importancia de utilizar los EPP, derechos y deberes de los trabajadores, comunicación asertiva, entre otros.

- Posibilitar el acceso de las mascotas a las oficinas de trabajo como estrategia para la promoción de la salud mental.



Imagen 6. Maximiliano.
Fuente: elaboración propia

- **Exámenes médicos periódicos:** se hace la solicitud para que los trabajadores se realicen exámenes médicos periódicos, de ingreso y egreso.

Mi Trabajo:

Tiene como objetivo capacitar y acompañar a los trabajadores en diferentes temas ya sea en accidentes de trabajo, reintegros o formación académica que contribuya al mejoramiento de la labor que realizan.

- Seguimiento y acompañamientos a los trabajadores que están en procesos de reintegro debido a un accidente laboral que le ocasiono varios días de ausencia.
- Capacitación para algunos trabajadores sobre trabajo en alturas.
- Formación en el manejo racional de plaguicidas con apoyo del Sena.
- Espacios para la ampliación del conocimiento en el sector Agro: Expo Agrofuturo

- Acompañamiento a los trabajadores del programa de alfabetización rural que se realiza en compañía de Comfama, además la empresa hace entrega de kits escolares para que inicien su formación académica.



Imagen 7. Trabajadores forestales graduados de bachillerato.

Fuente: elaboración propia

Mi empresa:

Tiene como objetivo generar acciones que permitan el desarrollo integral de los trabajadores e incrementen el sentido de pertenencia por la empresa.

Inducciones y reinducciones:

Es un momento para que los trabajadores conozcan la organización en la cual van a empezar a trabajar y se familiaricen con la empresa, además se refuerzan temas como: Acoso laboral, canales de comunicación, entre otros.



Imagen 8. Inducciones a los trabajadores del proyecto la Carolina.

fuelle: elaboración propia

- **Línea Tú Cuentas:** Fortalecimiento de los canales de comunicación de los trabajadores a través de la línea Tú Cuentas.

Es un sistema de comunicación que nos permite estar en contacto con los trabajadores y tener más cercanía desde la sede principal, por medio de esta línea podemos resolver cualquier duda, queja, reclamo, o recibir una felicitación o sugerencia.



- Cumplimiento en el pago del salario para todos los trabajadores.

Mi desarrollo

Tiene como objetivo formar y capacitar a los empleados con estudios que estén orientados a mejorar las relaciones de los empleados con las funciones que realizan y su crecimiento personal y profesional.

- **Curso de capacitación Virtual sobre el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo 50 horas:** Es un curso de la ARL que se le ofrece a los integrantes del COPASST, del comité de Convivencia Labora, Responsables de proyectos, entre otros, sobre el SG-SST. A todos los que certificaron el curso se les hizo entrega de un obsequio.



Imagen 9. Certificación en el curso del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: elaboración propia

- **Capacitación sobre finanzas personales:** En compañía de entidades como el Banco Davivienda se realizan capacitaciones sobre temas como: manejo de finanzas personales.
- **Capacitación en brigada de emergencia:** Tanto en los proyectos forestales como en la sede administrativa, se realizan brigadas de emergencia sobre diferentes temas de manera teórica y práctica.



Imagen 10. Capacitación Brigada de Emergencia.

- **Capacitación sobre Roles y Responsabilidades:** encuentro con los responsables de proyecto, supervisores y personas con trabajadores a cargo para que en compañía de un abogado se les explicara los roles y responsabilidades que se debían asumir desde la parte legislativa.



Imagen 11. Capacitación sobre roles y responsabilidades

En el desarrollo de estas actividades se van a tener en cuenta los siguientes indicadores:

- Número de capacitaciones formales en el periodo.
- Número de familiares de los trabajadores beneficiados de la caja de compensación.

- Número de visitas o seguimiento a trabajadores con ausentismo o enfermedad general.
- Cumplimiento en la fecha del pago de nómina.
- Asistencia a eventos de actualización de todos los empleados. (Congresos- foros- seminarios- simposio).
- Para la línea Tú cuentas: Número de comunicaciones recibidas y número de comunicaciones atendidas.
- Número de Grados técnicos, tecnólogos, profesionales.
- Número de talleres programados.

7. Beneficiarios

Desde el área de Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo, se espera que los beneficiados del programa de Bienestar Laboral, sean todos los empleados de Silvotecnia S.A.S, es decir, Obreros Forestales que son parte importante de la compañía, ya que son las personas que ponen el conocimiento para desarrollar las diversas labores que se llevan a cabo dentro de la empresa.

También los supervisores, responsables de proyecto, asistentes operativos, directores y demás, que se encargan de controlar, supervisar, planear, ejecutar, entre otros, para que los proyectos sean rentables y generen valor agregado a la empresa.

Y por supuesto la gerencia, ya que uno de los objetivos es que los trabajadores tengan un mayor sentido de pertenencia y que esto también se vea reflejado en la productividad de la empresa. **“Trabajadores felices, empresas exitosas.”**

Además de los trabajadores, se espera que sus familias de manera directa o indirecta sean beneficiadas del programa, ya que son parte importante de las personas que ponen sus talentos a disposición de la compañía.

8. Responsables.

Los responsables de llevar a cabo el programa de Bienestar Laboral, será el área de Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo, quienes serán los encargados de monitorear, evaluar y mejorar los procesos tanto nuevos como los que ya se realizan desde el área en conjunto con los de Seguridad y Salud en el trabajo pues son complementarios y ambos aportan herramientas que permitan tener trabajadores sanos tanto física como mentalmente, sobretodo en una empresa con dinámicas tan complejas.

9. Resultados esperados

- Mayor sentido de pertenencia de los trabajadores con la empresa, reflejado en la calidad de las labores que ejecutan, el autocuidado y cuidado de los elementos materiales que les facilita la empresa (campamentos, herramientas de trabajo, entre otras.)
- Con relación a la Responsabilidad Social Empresarial, mejoramiento de las condiciones intralaborales de los trabajadores y de este modo aumento del bienestar laboral de los mismos
- Tener un grupo de trabajo motivado que contribuya al rendimiento laboral y aporte al desarrollo de la empresa y su crecimiento económico.
- Disminución de la deserción laboral.
- Mayor conciencia de autocuidado y con esto influir en la disminución de incidentes y accidentes de trabajo que se generan anualmente.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAS, Monsalve Gerardo (1993). el bienestar laboral en el marco de la legislación del trabajo y la seguridad social en Colombia. Seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa. Colombia.

Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: Una Definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología* , 161-164.

Brown, G. (2011). Desarrollo a Escala Humana. Disponible en: <http://www.codigor.com.ar/desarrollo%20a%20escala%20humana>. Pdf

Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad. Barcelona: Planeta.

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL. *Psicothema*, 828-836.

Silvotecnia S.A.S. (2016). Inducción Corporativa.