

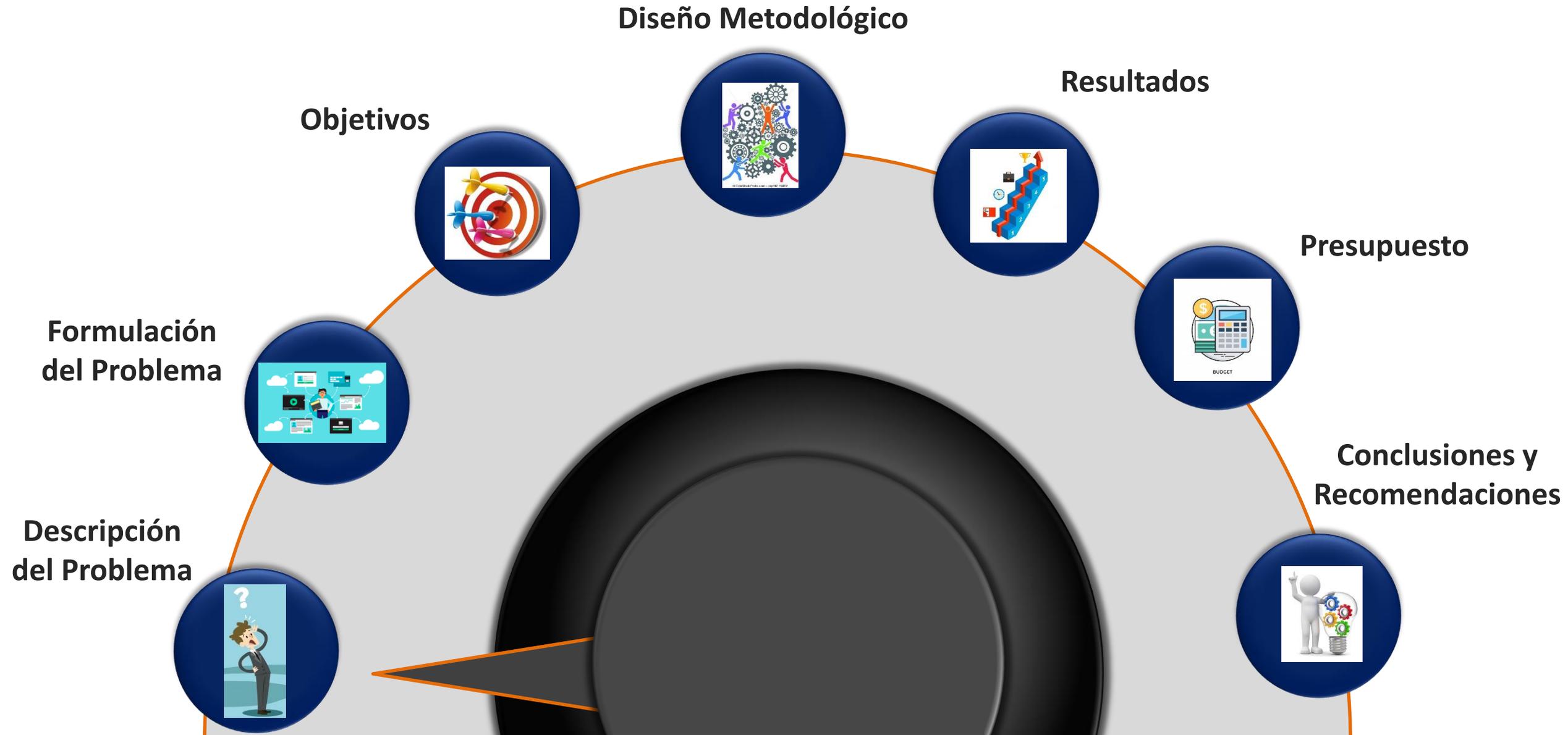


UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

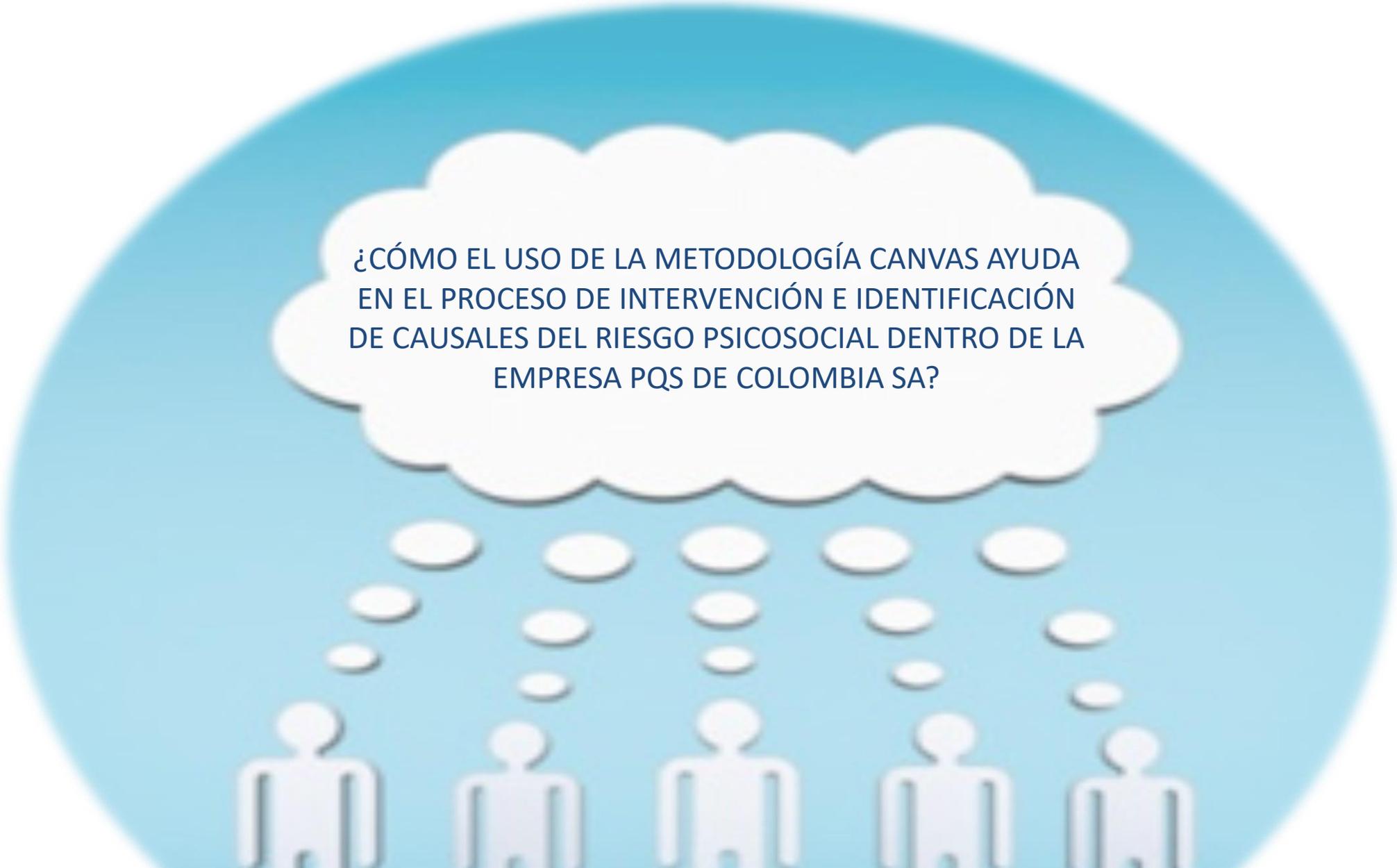
USO DE LA METODOLOGÍA CANVAS EN EL PROCESO DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA PQS DE COLOMBIA SA.

**UNIMINUTO VIRTUAL Y A DISTANCIA “UVD”
Investigación Posgrados
2018**

CINDY CORTÉS PÉREZ







¿CÓMO EL USO DE LA METODOLOGÍA CANVAS AYUDA EN EL PROCESO DE INTERVENCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE CAUSALES DEL RIESGO PSICOSOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA PQS DE COLOMBIA SA?



Objetivo General

Proponer la aplicación de la metodología Canvas como herramienta de identificación y construcción de planes de mitigación de Riesgos Psicosociales en los casos blancos definidos dentro de la empresa PQS DE COLOMBIA SA.



Objetivo Especifico

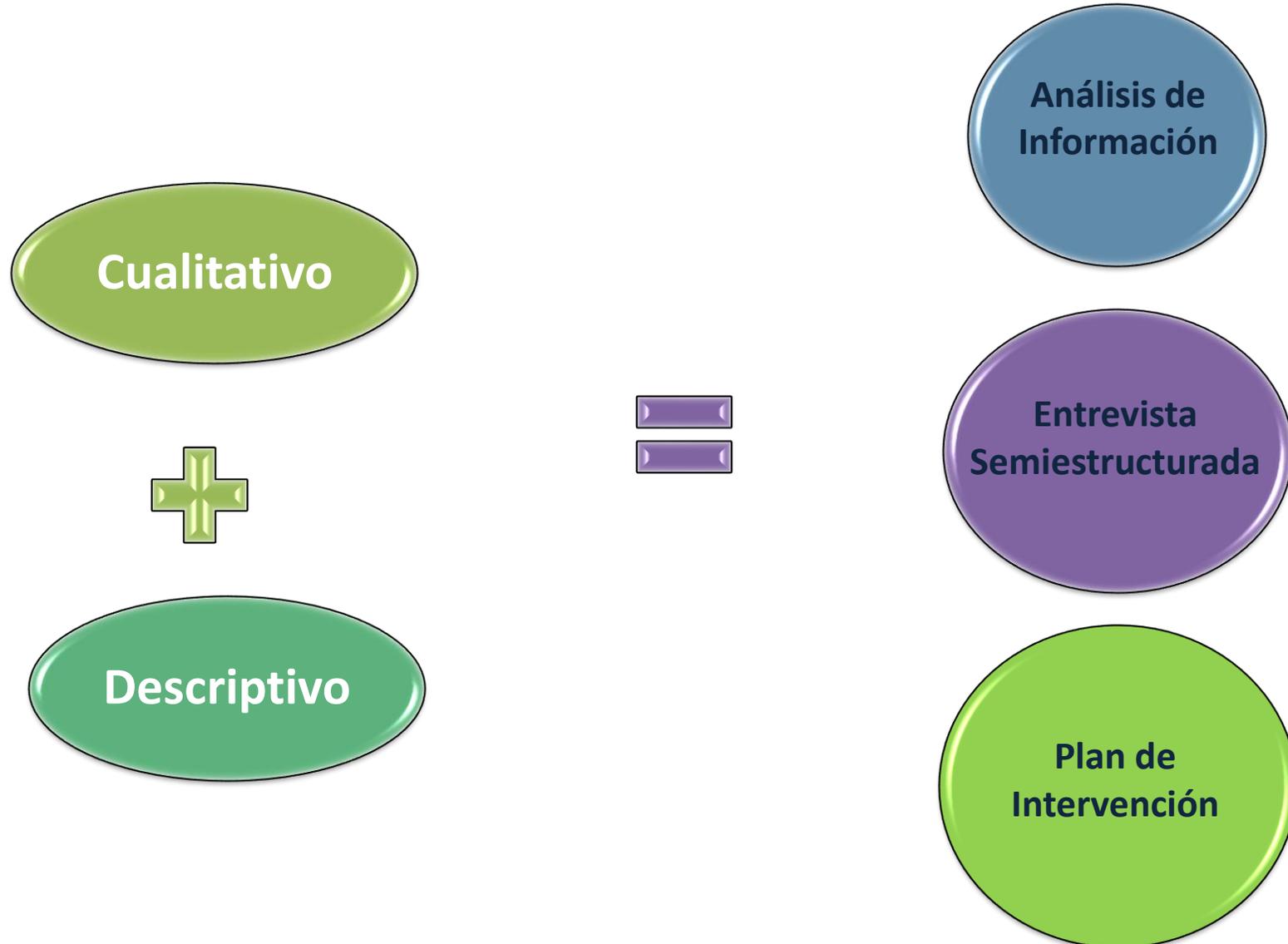
Desarrollar el plan de intervención y la propuesta de actividades para la mitigación de los riesgos psico laborales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo



Objetivo Especifico

Identificar el alcance de la metodología Canvas en el diseño de planes de intervención de Riesgo Psicosocial en los casos blancos.

Metodología



Alcance de la Investigación



Población: 15 trabajadores de la empresa PQS de Colombia S.A.



Muestra: 2 trabajadores (1 Administrativo y 1 Operaciones).

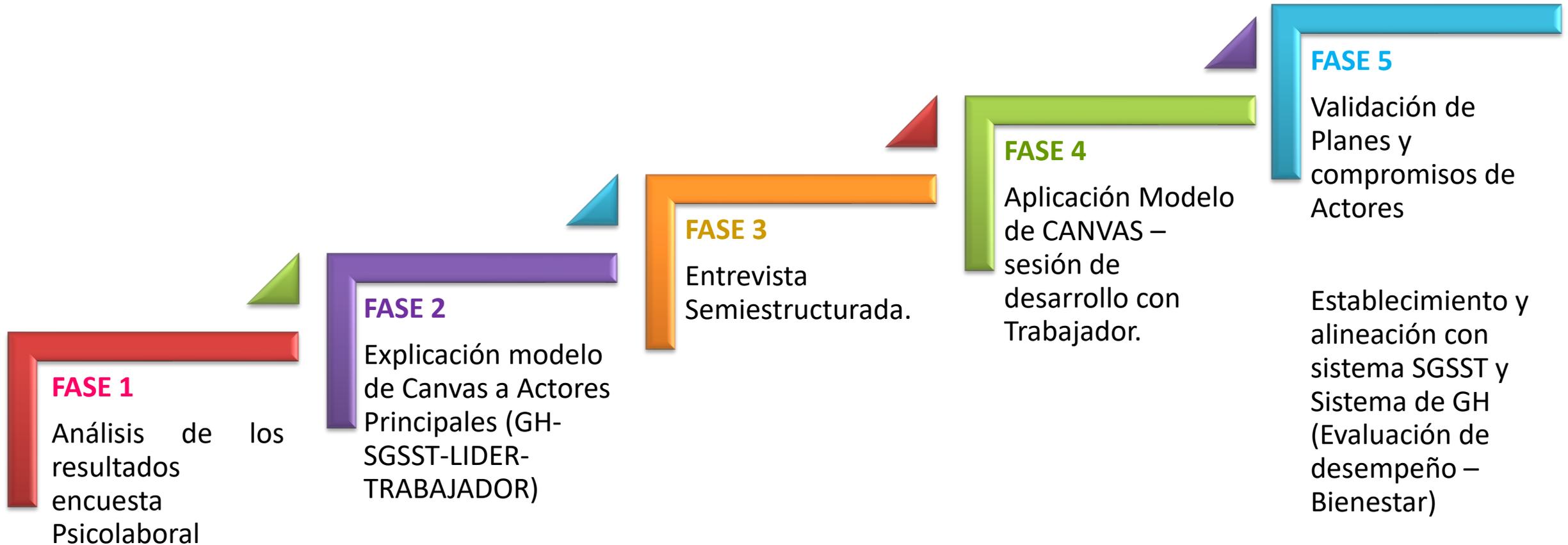


Instrumento: Metodología Canvas.



Plan de Intervención: Proceso de compromisos adquiridos entre la organización y trabajadores.

Fases de la Investigación





Se evidencio la aplicabilidad de la Metodología Canvas como herramienta de identificación y construcción de planes de mitigación de Riesgos Psicosociales



Los resultados de los planes de intervención se alinean tanto al sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa como en el desarrollo estratégico de su modelo humano,



Se generan Planes de Seguimiento y control frente a los compromisos establecidos entre la organización y el trabajador

Cargo: TOS 2 **Empresa:** PQS DE COLOMBIA SA. **Fecha:** 19-10-18

LIENZO DE DESARROLLO /

Quién te ayuda <ul style="list-style-type: none"> • Líder de Soporte. • Jefe Inmediato. • Técnico de Operaciones 1. • Proceso Logístico. • Proceso Comercial. • Gestión Humana. 	Qué haces <ul style="list-style-type: none"> • Trato de que la información sea entendida lo más clara posible. • Aporto el conocimiento de 12 años en la empresa en las ejecuciones. • Estar atento a manifestar mi opinión respecto al alcance de los proyectos y validar si hay algún error y proponer soluciones. 	Cuál es tu propuesta de Valor <ul style="list-style-type: none"> • EMPLEADO: <ul style="list-style-type: none"> • Transferir experiencia y conocimiento a los diferentes equipos de trabajo. • Resolver situaciones en conjunto con Líder. • Preguntar y no suponer. • Mejor organización del trabajo. • EMPRESA - LIDER <ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento en la comunicación cliente y proveedor. • Alto reconocimiento en prestación de servicios de infraestructura tecnológica. • Mayor sinergia con la comunicación interna. 	Cómo te relacionas <ul style="list-style-type: none"> • Me comunico respetuosamente con cliente buscando mejorar sus necesidades. • Informar a la empresa las condiciones propuestas dadas en la labor con cliente. 	A quién impactas <ul style="list-style-type: none"> • Cliente. • Área de Logística. • Área de Soporte. • Comercial. • Tos 1.
	Quién eres y qué tienes hoy <ul style="list-style-type: none"> • Soy conocimiento y especialidad en el área y me desempeño de acuerdo con la necesidad de las situaciones. • La experiencia de 12 años en las labores que realiza PQS. 		Cómo te conocen <ul style="list-style-type: none"> • El especialista de PQS en el área eléctrica. • Disponibilidad para salir de situaciones críticas. 	
Qué das para el cambio <ul style="list-style-type: none"> • Busco mejorar mi matricula Conte, subiendo el escalafón actual. • Validar otros conocimientos con el área de servicio al cliente. 		Qué obtienes al final <ul style="list-style-type: none"> • Superación Personal. • Estabilidad Laboral. • Entorno Laboral mas apacible. • Comunicaciones más asertivas con jefes y apoyos de proceso. 		



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Código: GHF-05-1
 Versión: 3
 Vigencia: 28/01/2016

Nombre	Juan Pablo Herrera
Cargo	TOS 2.
Fecha	18/10/2018
Competencia a desarrollar	Liderazgo.

Plan de Mejora

	Acciones a desarrollar	Resultados Esperados	Fecha de Seguimiento
Empleado	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones al equipo de trabajo (Casos exitosos) - Involucramiento reuniones Planeación - Plan de Visitas con Clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento de Conocimiento • Exposición con Clientes. 	12/12/18 15/01/19 30/12/18
Jefe	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento a Servicios - Involucramiento en diseño de servicios - Formación en Manejo de Clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor Liderazgo • Formación de Servicios 	15/01/19
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Formación en Formador de Formadores. - Actualización equipos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de competencias humanas. 	30/03/19

Observaciones Generales

Se plantea planes de mejora proceso intralaboral.

Juan Pablo Herrera
 Firma Empleado:

[Firma]
 Firma Gestión Humana:

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en	Especie	
1. Personal	\$215.067		\$161.300	\$161.300
2. Equipos	\$300.000		\$300.000	\$300.000
3. Software	N/A	N/A		
4. Materiales e insumos	\$50.000	\$50.000		\$50.000
5. Viajes nacionales	N/A	N/A		
6. Viajes internacionales*	N/A	N/A		
7. Salidas de campo	N/A	N/A		
8. Servicios técnicos	N/A	N/A		
9. Capacitación	N/A	N/A		
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y	\$150.000	\$150.000		\$150.000
11. Producción intelectual: Corrección de estilo, pares evaluadores, traducción, diseño y diagramación, ISBN, impresión u otro formato	\$100.000	\$100.000		\$100.000
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	N/A	N/A		



LO QUE SE LOGRO EN EL PROYECTO

- Un modelo de plan de intervención donde actor principal es el empleado.
- Coordinación y compromiso de empresa, SGSST y GH.
- Mejor aplicabilidad en cargos que tienen peso estratégico en la empresa.



ACCIONES DE MEJORA O REVISIÓN

- Limitante de acciones referente a modelos extralaborales de la empresa donde existen actores como familia o procesos de salud.
- Riesgo de incumplimiento de acciones y retroalimentación periódica de acciones



Alineación con los demás sistemas de gestión de personal como Evaluación de desempeño Capacitación y liderazgo



Compromiso de Líder como actor principal de retroalimentación



Alienación de esquemas de gestión humana como palanca de desarrollo

Bibliografía

Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Tomado el 5 de Octubre del 2018 de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Decreto 1072 del 2015 Tomado el 18 de Octubre del 2018 de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Marbaize, M., (2017), *El Modelo Canvas*, 50 minutos, España

Osterwalder, A., (2011), *Generación de modelos de negocio*, 15, Reprint, España.

Peiró, JM., (2009), *Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales Investigaciones recientes para su análisis e intervención*, Universitat de Valencia, España.

Resolución 2646 de 2008 Responsabilidades para la identificación. Resolución 2646 del 2008. Tomado el 2 de Octubre del 2018 de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

GRACIAS