

**PROPUESTA PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN EL TALENTO HUMANO
COMO VENTAJA COMPETITIVA Y MITIGAR LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES
POR CAUSA ENFERMEDADES PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA R.G.
INGENIERÍA Y MONTAJES S.A.S EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.**

Presentado por:

Viviana Hasblady Guavita Rozo ID: 627758

Diego Fernando Barragan Castro ID: 610907

Tutor del proyecto:

Pablo Emilio Luna Gutiérrez

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN RIESGOS
LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.

2017

Contenido

| | | |
|-------|-----------------------------------|----|
| 1 | Descripción del problema..... | 8 |
| 2 | Justificación del problema..... | 8 |
| 2.1 | Pregunta de investigación..... | 10 |
| 3 | Objetivos..... | 10 |
| 3.1 | Objetivo General..... | 10 |
| 3.2 | Objetivos específicos..... | 10 |
| 4 | Marco De Referencia..... | 11 |
| 4.1 | Marco Teórico..... | 11 |
| 4.2 | La Motivación..... | 12 |
| 4.3 | Satisfacción Laboral..... | 16 |
| 4.3.1 | Ventaja Competitiva..... | 16 |
| 4.3.2 | Riesgo Psicosocial..... | 17 |
| 4.4 | Marco Conceptual..... | 17 |
| 4.5 | Marco Institucional..... | 18 |
| 4.6 | Marco Legal..... | 19 |
| 4.6.1 | Derecho Laboral Individual..... | 19 |
| 4.6.2 | Principios Derecho Laboral:..... | 20 |
| 4.6.3 | Obligaciones Del Empleador:..... | 20 |
| 4.6.4 | Prohibiciones Del Empleador:..... | 21 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.6.5 | Prohibiciones del Trabajador:..... | 21 |
| 4.6.6 | Decreto-Ley 770-05 (Nacional)..... | 22 |
| 4.6.7 | Decreto-Ley 785 DE 2005 (Territorial)..... | 22 |
| 4.7 | Decreto 2647 de 2008..... | 22 |
| 4.8 | Resolución 652 de 2012..... | 22 |
| 5 | Diseño Metodológico..... | 23 |
| 5.1 | Tipo de Estudio..... | 23 |
| 5.2 | Población..... | 24 |
| 5.3 | Muestra..... | 25 |
| 5.4 | Instrumentos..... | 25 |
| 6 | Análisis de resultados..... | 26 |
| 7 | Estudio tecnico..... | 41 |
| 7.1 | Creación del comité de convivencia..... | 41 |
| 7.2 | Aplicar batería de riesgo psicosocial..... | 47 |
| 7.3 | Implementacion encuesta de Clima laboral..... | 48 |
| 8 | Conclusiones..... | 51 |
| 9 | Recomendaciones..... | 53 |
| 10 | Anexos..... | 55 |
| 10.1 | Anexo 1: Formato de la encuesta..... | 55 |
| 11 | Referencias..... | 57 |

Lista de Tablas

| | |
|---|-----|
| Tabla 1 ¿Tiene conocimientos de las funciones de su cargo? | 266 |
| Tabla 2 ¿Su perfil profesional se ajusta a las funciones que realiza en la organización? .. | 277 |
| Tabla 3 ¿Puede participar en los procesos de la toma de decisiones en su organización?. | 288 |
| Tabla 4 ¿Cuándo usted tiene sugerencias o mejoras frente al proceso son tenidas en cuenta? | 299 |
| Tabla 5 ¿Recibe capacitación relacionada con la labor que usted ejerce en la organización? | 30 |
| Tabla 6 ¿Las condiciones físicas y ambientales que le brinda su puesto de trabajo son seguras?..... | 311 |
| Tabla 7 ¿Cuenta con las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor dentro de la organización? | 322 |
| Tabla 8 ¿Realizan actividades de bienestar y salud dentro de su área? | 333 |
| Tabla 9 ¿Las condiciones laborales son seguras? | 344 |
| Tabla 10 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones respecto al area de trabajo? | 355 |
| Tabla 11¿Recibe incentivospor cumplimiento y autocuidado personal? | 366 |
| Tabla 12 ¿La empresa cumple las condiciones pactadas desde los contratos en la parte salarial? | 377 |
| Tabla 13 ¿El ambiente laboral donde usted trabaja es agradable? | 388 |
| Tabla 14 ¿Sus objetivos personales van acorde con los objetivos organizacionales?..... | 409 |
| Tabla 15 ¿Siente que el trabajo que usted realiza puede tener desarrollo laboral y personal?..... | 40 |

Lista de Figuras

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

Lista de Gráficas

| | |
|---|---------------------------------------|
| Gráfico 1 Conocimientos de las funciones de su cargo..... | 266 |
| Gráfico 2 Su perfil se ajusta a las funciones realizadas diariamente..... | 277 |
| Gráfico 3 Participación en la toma de decisiones en su organización..... | 288 |
| Gráfico 4 Sugerencias o mejoras frente al proceso que son tenidas en cuenta. | 299 |
| Gráfico 5 Capacitación relacionada con la labor que realiza. | 30 |
| Gráfico 6 Condiciones físicas y ambientales de su puesto de trabajo son seguras. | 31 |
| Gráfico 7 Herramientas necesarias para llevar a cabo la Labor. | 322 |
| Gráfico 8 Actividades de bienestar y salud dentro del área. | 333 |
| Gráfico 9 Comunicación laborales son seguras. | 344 |
| Gráfico 10 Expresar sus opiniones de su area. | 355 |
| Gráfico 11 Incentivos por cumplimiento y autocuidado. | 366 |
| Gráfico 12 Cumplimiento con las condiciones pactadas en la parte salarial. | 377 |
| Gráfico 13 Ambiente laboral agradable. | ¡Error! Marcador no definido.8 |
| Grafico 14 Objetivos personales acorde objetivos organizacionales..... | 39 |
| Grafico 15 Desarrollo laboral y personal..... | 40 |

1 Descripción del problema

Se pretende establecer como el talento humano ha logrado convertirse a partir de la motivación en un principal factor de competitividad dentro de las organizaciones, logrando comprobar a través de modelos y teorías las cuales hacen referencia a la motivación y los factores motivacionales, que influyen en el trabajador para incrementar la productividad y llegar a la disminución de la tasa de accidentalidad presentada en la compañía, presentando diferentes conceptos que permiten demostrar que los seres humanos están dotados de logros y necesidades particulares que deben ser cubiertas para su propia satisfacción y de la organización con la intención de generar hábitos de vida saludable para todos, tanto a nivel interno como externo, y permite que la empresa sea caracterizada por su buena gestión y responsabilidad social al velar por la integridad de sus trabajadores.

2 Justificación del problema

Se habla de una organización motivada, cuando refleja eficacia y eficiencia en sus recursos y sabe adaptarse a los cambios que le ofrece su entorno, pero no han tenido en cuenta el factor humano, quien juega un papel muy importante dentro de la organización siendo estos los que le proporcionan la continuidad y el éxito a las compañías, a través de las funciones que realizan y de los objetivos que se proponen para conseguirlo.

Para la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S en la ciudad de Bogotá contar con personal motivado es un factor importante, teniendo en cuenta que es uno de los recursos con lo que más se deben disponer y contar al momento de consolidar, formar o tener una empresa siendo este el recurso más significativo dentro de la organización ya que en ellos transmiten el conocimiento, la creatividad y la seguridad en sí mismo.

En el diario vivir se manifiesta lo que es estar motivado, y esto se evidencia en el momento de realizar las actividades, el sentir de las personas, la forma como piensan y actúan, y lo mismo la falta de motivación no permite que el personal realice sus funciones en forma amena y agradable el cual puede producir Incidentes convirtiéndose en accidentes laborales y Enfermedades Profesionales.

Se puede pensar que la motivación afecta la conducta de los empleados, y por eso actúan de diferentes maneras ante diferentes situaciones que se le presenten dentro de su rutina de trabajo, hoy en día una persona no solamente busca estabilidad económica, sino una estabilidad de seguridad y autocuidado que se sienta comfortable en su sitio de trabajo, que sea reconocida su labor diaria, que se le felicite por su logros, que tengan condiciones de trabajo que le permitan desarrollarse tranquilamente, ¿entonces porque una organización tiene más éxito que otra? Posiblemente porque tienen en cuenta a su recurso humano, y están pendientes de motivarlos de diferentes formas que logran mantenerlos dentro de su equipo de trabajo enfocados en los objetivos organizacionales y salvando su bienestar y salud propia.

Hoy en día se invierte mucho tiempo al proceso de selección del personal tratando de conseguir al candidato más idóneo para ese cargo, en donde cumpla con todas las labores exigidas a los procesos que debe realizar dentro de su área de trabajo y que se adapte a las políticas que maneja la organización convirtiéndose en un empleado ejemplar, pero todas estas expectativas se cumplen siempre y cuando el empleado se encuentre motivado para desarrollarlas, actualmente las empresas están incursionando en el terreno de la Globalización y estandarización de la norma en el tema de Seguridad y Salud en el trabajo, dentro del cual deben ser competitivas para lograr sus objetivos comerciales, cuando no existe una motivación hacia el empleado se puede correr el riesgo de ser una persona insatisfecha en su vida laboral, generando

resultados poco productivos con sus clientes y la posibilidad de no generar competitividad ante las demás organizaciones y teniendo Riesgos de Accidentalidad por no tener el hábito del autocuidado.

Posiblemente, el problema de la motivación es generalizado para cualquier tipo de empresa, ya que al no tener al personal motivado se verán afectadas muchas áreas de la organización, radicando inconvenientes con sus clientes, compañeros de trabajo y productividad ¿Entonces esto podría ser lo que las hace diferentes?

2.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores motivacionales del talento humano y Responsabilidad del autocuidado de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S que intervienen para ser competitiva?

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar los factores motivacionales del Talento Humano y Responsabilidad de convivencia en la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S, en la ciudad de Bogotá.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar los aspectos motivacionales del talento humano y poder crear y establecer un comité de convivencia.
- Explorar el nivel de satisfacción de los empleados, en relación a la motivación en la empresa Implementando una encuesta de clima laboral.
- Analizar tareas de plan de acción que se detectan aplicando batería de riesgo psicosocial cumplimiento la norma legal de SGSST.

4 Marco De Referencia

4.1 Marco Teórico

En el contexto empresarial colombiano existen grandes industrias que a lo largo del tiempo han ido creciendo logrando posicionamiento y reconocimiento en el mercado, estas en su mayoría utilizan diversas estrategias que les permiten mantenerse activas dentro de la economía de nuestro país, contando siempre con recursos que les permita la ejecución y buen resultado de su labor, es de allí que se desprende la importancia de fortalecer y de contar con un talento humano motivado y comprometido con su seguridad y autocuidado se logra alcanzar los resultados propuestos ya que es este el recurso más importante que hace que las empresas sean exitosas y generen un valor diferenciador al momento de competir. Es por esto que se resalta las siguientes teorías.

Conforme a la (Resolucion 2646 de 2008, 2008) de Prevención de Riesgos Laborales la empresa debe realizar una evaluación de riesgos psicosociales para prevenir aquellas condiciones que puedan generar estrés laboral.

Estos riesgos son los que se derivan de una deficiente organización del trabajo, identificados en cuatro grandes grupos:

1. Exceso de Exigencias Psicológicas: ritmos de trabajo rápido e irregular, esconder sentimientos, atención constante, etc.
2. Falta de autonomía y apoyo: imposibilidad desarrollo profesional, trabajo aislado, competitivo, etc.
3. Escasas compensaciones: bajo salario, inseguridad laboral, falta de respeto, etc.
4. Doble presencia: necesidad e imposibilidad de compatibilizar simultáneamente trabajo familiar con el trabajo remunerado.

4.2 La Motivación

Desde hace mucho tiempo en la humanidad se han generado muchas preguntas sobre el comportamiento, sentimientos y pensamiento de las personas, es fundamental tratar de explicar la conducta a través de la filosofía y la fisiología reflexionando como se relaciona la mente y el cuerpo, en el siglo XVII nació la base científica, la cual sentó las bases para la futura ciencia de la psicología. (Munich, 2005).

Las presuntas respuestas a estas preguntas se encuentran en los escritos antiguos, en la India, Buda se preguntaban cómo se combinan las sensaciones y las percepciones para formar ideas. En China, Confucio destacaba el poder de las ideas y de una mente instruida. En el Israel Antiguo, las escrituras hebreas anticiparon la psicología actual al relacionar la mente y la emoción con el cuerpo. Se les decía a las personas que tenían que pensar con sus corazones y sentir con sus entrañas. (Cardona ,2002).

Con el tiempo se demostró que estas investigaciones no fueron adecuadas, pero ayudaron a realizar planteamientos frente a la Pulsión como la participación del cerebro en la conducta y la influencia del aprendizaje. El conductismo sigue siendo fuerte hasta 1960, hasta que algunos psicólogos se apartan de esta corriente como Kohler (1925) y Tolman (1932), quienes proporcionaron estudios experimentales a partir del procesamiento activo de la información y no de los nexos entre el estímulo y la respuesta, siendo los precursores de la psicología cognoscitiva lograron abrir camino a otros autores para iniciar sus estudios sobre la motivación atribuyéndola a la capacidad del organismos para proveer el futuro, y poder escoger entre varias opciones y comportarse de forma positiva.

El llamado modelo tradicional suele estar ligado a Frederick Taylor 1900, y otros destacados como los esposos Gilbreth, y Henry L. Gantt, quienes, a principios del siglo XX, en

Estados Unidos, establecieron las bases de la Administración Científica. Se le llamo así por la racionalización que hace de los métodos de ingeniería aplicados a la administración, y debido al desarrollo de investigaciones experimentales orientadas hacia el rendimiento del trabajo. (Munich, 2005).

Taylor estableció un mayor rendimiento de la mano de obra y ahorro de materiales a través del estudio de tiempos y movimientos. En las cuales los trabajadores realizaban tareas repetitivas que luego eran motivadas por incentivos salariales; cuanto más producían más ganaban, con el fin de aumentar la productividad. (Munich, 2005)

Propone que las empresas en su administración deben adaptarse a las necesidades del personal y fundamentarse en estudios psicológicos del individuo, sus motivaciones y necesidades, ya que el factor humano resulta determinante para el éxito de las empresas. Sus principales exponentes son: Abraham Maslow, Herzberg, Douglas McGregor y RenisLikert (Munich, 2005).

Estas teorías también se clasifican como de contenido, es decir de satisfacción, ya que tienen como estudio las necesidades, las aspiraciones que puedan motivar al hombre.

La teoría de Maslow nace en 1943, al iniciar sus trabajos con monos muy al principio de su carrera se da cuenta que ciertas necesidades prevalecen sobre otras, por ejemplo, si se está hambrientos o sedientos, lo primero que se hace es calmar la sed antes que comer, ya que la sed es una necesidad más fuerte que el hambre y así sucesivamente habrá una necesidad antes que otra para satisfacer.

Según esta teoría las necesidades del hombre se pueden agrupar en cinco categorías a través del diseño de una pirámide, las cuales dividió en necesidades inferiores y superiores, una vez

logradas las inferiores podemos llegar a las que más interesan que son las superiores las de autorrealización.

Las cinco categorías son: Necesidades fisiológicas o básicas (tendientes a mantener la vida humana y supervivencia de la especie: hambre, sed, sueño, sexo...), necesidades de seguridad (protección contra amenazas o riesgos, salud, empleo), necesidades de afiliación y afecto (pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto, amistad, compañerismo), necesidades psicológicas o del ego (estimación propia competencia, logro, libertad y de otros atención, aprecio, reconocimiento) y necesidades de autorrealización (desarrollo pleno de la personalidad), uno de los parámetros de esta teoría es que **sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento** de las personas, pues la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno. (Goven, 2006).

A nivel laboral estas necesidades son satisfechas con incentivos, como salarios y beneficios socioeconómicos; con estabilidad laboral o protección contra enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; relaciones interpersonales en su grupo de trabajo; reconocimientos y ascensos, las de autorrealización con la asignación de un trabajo desafiante, adaptado a las expectativas y capacidades del trabajador.

La psicología organizacional estudia cómo los ambientes laborales, los estilos administrativos, influyen en el grado de motivación, satisfacción, autocuidado y productividad de los trabajadores. Además de las condiciones seguras y agradables para el logro de esa satisfacción a través de una motivación intrínseca o extrínseca. (Robbin, p.156)

Cuando ocurre una situación en la que el trabajador está desempeñando su labor de tal manera que siente un determinado grado de bienestar al realizar su trabajo, decimos que existe satisfacción laboral. Sin embargo, las necesidades del ser humano son múltiples y complejas,

cada individuo tiene su propia escala de valores, aunque en lo básico se pueda coincidir. (Rubio, 2005).

Cuando las personas se sienten a gusto con sus trabajos toman actitudes positivas y cuando están aburridos toman actitudes negativas, esto quiere decir que muestran el grado de satisfacción que sienten hacia las actividades que desarrollan.

La administración ha existido siempre, aunque no como disciplina propiamente dicha; pero ha sido el motor del progreso de la humanidad y se ha aplicado en todas las épocas. En el siglo XXI inicia con grandes avances tecnológicos y científicos los cuales en la actualidad son imprescindibles para el logro de la competitividad. (Silva 2002).

Chiavenato (2005) afirma que “Además las organizaciones no operan fortuitamente ni alcanzan el éxito por azar. Las organizaciones deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o administran deben conocer a fondo el factor humano que hay en ellas. El éxito o el fracaso de la mayor parte de los proyectos organizacionales depende del factor humano; es necesario saber administrar a personas que tienen distintas personalidades y también saber cómo relacionarse y comunicarse con ellas” (pág. 6)

Chiavenato (2005), refiere que, en mundo en clara transición y cambio, donde la competitividad es la base fundamental del éxito, las organizaciones de hoy requieren de un cambio interno y una innovación constante para poder seguir solfeando por las enormes olas del océano de rápidas y sucesivas transformaciones. Las organizaciones para seguir siendo competitivas, necesitan emplear todos sus medios y recursos en una actuación holística e integrada, y hacer todo esto por medio de las personas.

4.3 Satisfacción Laboral

Cuando ocurre una situación en la que el trabajador está desempeñando su labor de tal manera que siente un determinado grado de bienestar y seguridad al realizar su trabajo, decimos que existe satisfacción laboral. Sin embargo, las necesidades del ser humano son múltiples y complejas, cada individuo tiene su propia escala de valores, aunque en lo básico se pueda coincidir. (Rubio, 2002)

Cuando las personas se sienten a gusto con sus trabajos toman actitudes seguras y positivas y cuando están aburridos toman actitudes negativas, esto quiere decir que muestran el grado de satisfacción que sienten hacia las actividades que desarrollan (Goven, 2006).

Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas los empleados experimentarán placer y satisfacción. (Robbins, 1998)

Munich (2005) refiere que la productividad y la eficiencia de cualquier empresa están en relación directa con la aplicación de una adecuada administración. Es cuando aquí se encuentra los estilos de gestión de cada líder estableciendo el tipo de liderazgo adecuado para desarrollar en su organización.

4.3.1 Ventaja Competitiva

La ventaja competitiva consiste en una o más características de la empresa, que puede manifestarse de diversas formas. Una ventaja competitiva puede derivarse tanto de una buena imagen, de una prestación adicional de un producto, de una ubicación privilegiada o simplemente de un precio más reducido que el de los rivales (Esain, 2008)

La ventaja competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la

relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país (Esain, 2008)

La competitividad tiene que ver con la globalización y la tecnología, pero tenemos también la competitividad en precio y en otros factores, en los cuales entraría a jugar la calidad, la variedad y la logística.

4.3.2 *Riesgo Psicosocial*

Son Factores que causan consecuencias negativas en la salud y bienestar de los trabajadores y la organización el comité mixto OIT- OMS definió en el documento “ Factores de Riesgo Psicosocial” de 1984 como las interacciones entre el trabajo y su medio ambiente , la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por otra parte s capacidades del trabajador , sus necesidades, su cultura, y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias. (Natalia Guerrero Arteta, 2008)

4.4 Marco Conceptual

Para el propósito del presente estudio se entiende motivación como el factor que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera, es una combinación de procesos intelectuales fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se acusa la energía (Ramírez, 2012)

La motivación se convierte en un factor importante, ya que permite canalizar el esfuerzo la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de los objetivos que interesen a las organizaciones y a las mismas personas (Ramírez, 2012).

El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y

la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación. (Chiavenato, 2000)

De acuerdo con esto, la ventaja competitiva es la base del desempeño sobre el promedio dentro de una industria (Porter, 2007).

Adicionalmente, se incluye el concepto de la ventaja competitiva, ya que consiste en una o más características de la empresa, que puede manifestarse de muy diversas formas, esta particularidad ha de ser diferencial, es decir, ha de ser única. En el momento en que los competidores la posean deja de ser una ventaja. La ventaja competitiva otorga a la empresa una posición de monopolio parcial, en el sentido de que debe ser la única empresa que disponga de dicha propiedad. Además, la característica que constituya la base de la ventaja competitiva debe ser apreciada por los consumidores o clientes de la empresa.

4.5 Marco Institucional

La empresa RG INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S. Está constituida legalmente el 07 de octubre de 2013.

El Objeto Social de la empresa es el Mantenimiento, Montajes y reparación de especializado de maquinaria y equipo industrial. Venta y alquileres de plantas Eléctricas.

RG INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S. es una empresa prestadora de servicios en las áreas industriales y de ingeniería. Donde a pesar de poco tiempo de constituida se cuenta con personal con una amplia experiencia y responsabilidad en estas áreas.

La empresa ha contado con una amplia experiencia en el sector industrial a nivel nacional, como subcontratista para empresas reconocidas en esta área.

El personal es altamente calificado y a la vez capacitado en actividades como son Trabajo Eléctrico y Mecánico, trabajo en Alturas avanzado, primeros auxilios y rescate, y buen manejo y uso de elementos de protección personal. Se suministra equipos de alta tecnología donde sean requeridos de acuerdo a la labor o ejecución de la obra que se realice.

4.6 Marco Legal

Se hace una búsqueda por las normas y leyes laborales, dentro de las que se mencionan las más significativas para el aspecto de obligaciones, derechos y deberes laborales que hacen que el personal se sienta respaldado ante la ley:

4.6.1 Derecho Laboral Individual

Fundamentos constitucionales del derecho laboral: Se encuentra soportado en los siguientes artículos:

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de las profesiones.

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. (Bogotá, 1951).

4.6.2 Principios Derecho Laboral:

- Derecho al trabajo y libertad de trabajo: El trabajo funciona como un derecho y una libertad (de escogencia y ejercicio) a la que tienen acceso todos los colombianos.
- Obligatoriedad: El trabajo es también una obligación, porque es la única forma de lograr bienestar y desarrollo.
- Derecho a la seguridad social: Debe estar presente para ayudar al trabajador en sus épocas más vulnerables. Es una obligación del Estado y del empleador. El empleador debe asegurarse de que el empleado tenga un régimen para su protección.
- Relación de trabajo: Es un vínculo genérico que cobija toda clase de trabajo. No toda relación implica trabajo, pero todo contrato de trabajo implica relación de trabajo

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto al empleador, que lo faculta para exigirle el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo y cantidad del trabajo; e imponerle reglamentos durante la ejecución del contrato. (Isaza, 2013)

4.6.3 Obligaciones Del Empleador:

- Brindarle protección y seguridad en el sitio de trabajo.
- Suministrarle los implementos de trabajo.
- Prestarle los primeros auxilios en caso de accidente.
- Pagar la remuneración según las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.
- Respetar la dignidad personal del empleado.
- Concederle las licencias previstas por la ley.

- Hacerle al trabajador un examen médico al momento de retirarse de la empresa, si así se hizo desde un comienzo. Si no, se le debe hacer 3 días después de su retiro.
- Expedir certificados de servicio.
- Pagarle los gastos de regreso al sitio en el que se le contrató inicialmente.
- Cumplir el reglamento, y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. (Isaza, 2013).
- Participación en el Copasst

4.6.4 Prohibiciones Del Empleador:

- Deducir, retener o compensar sumas de salarios y prestaciones sociales sin autorización previa y escrita del empleado.
- Obligarlo a comprar mercancías en lugares establecidos por el empleador.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador para ser aceptado en el trabajo.
- Limitar el derecho de asociación de los trabajadores.
- Imponerles obligaciones de tipo religioso o político.

4.6.5 Prohibiciones del Trabajador:

- Sustraer los útiles de trabajo y materia prima sin permiso.
- Conservar armas en el sitio de trabajo, excepto los celadores.
- Presentarse borracho o drogado.
- Faltar al trabajo sin justa causa, excepto e caso de huelga.
- Disminuir o suspender intencionalmente su trabajo, o excitar a ello.
- Hacer colectas, rifas y suscripciones.
- Coartar la libertad de trabajo y de asociación.
- Usar los elementos de trabajo en actividades distintas.

4.6.6 Decreto-Ley 770-05 (Nacional)

Artículo 5°. Competencias laborales Y Requisitos para el ejercicio de los empleos.
(Rubiano, 2005).

4.6.7 Decreto-Ley 785 DE 2005 (Territorial)

Artículo 13. Competencias laborales y Requisitos para el ejercicio de los empleos.

Artículo 4°. Contenido funcional del empleo.

Artículo 5°. Competencias funcionales.

Artículo 6°. Competencias comportamentales.

Artículo 8°. Competencias comportamentales por nivel jerárquico.

Artículo 9°. Manuales de funciones y requisitos. (Rubiano, 2005)

4.7 Decreto 2647 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Capitulo III, identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.

Articulo 13 Criterios para la intervención de los factores psicosociales numerales 4 y 5

Articulo 14 medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

4.8 Resolución 652 de 2012

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laoral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.

Capitulo II. Conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral

Artículo 3°. Conformación

Artículo 5°. Período del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 7°. Presidente del Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO III. Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas

Artículo 11. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados

Artículo 12. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

5 Diseño Metodológico

En el presente capítulo se encuentra la estructura de la investigación. En él se muestra de manera ordenada las acciones a seguir para el logro de los fines propuestos. Inicia con la estructura metodológica y se concreta esencialmente en los siguientes aspectos: Descripción de la investigación, sustentación de técnicas e instrumentos, resultados de la encuesta aplicada.

5.1 Tipo de Estudio

El tipo de estudio para este trabajo es Investigación descriptiva, ya que está orientada a describir las características y particularidades que se presentan en todos los temas es la motivación en el talento humano como ventaja competitiva en disminución de accidentes y enfermedades laborales en la empresa R.G. Ingeniería y Montajes S.A.S en la ciudad de Bogotá

Técnicas de Recolección

Así como lo indica (Bernal, Metodología de la Investigación, 2014)“uno de los temas de la investigación descriptiva es el diseño de guías, modelos productos, prototipos”. Por lo tanto, el estudio se orientará a diseñar los prototipos de los dos componentes relacionados en el apartado Diseño de Producto de este trabajo.

Según (Bernal, Metodología de la Investigación, 2014) en los estudios descriptivos se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto o se realizan diagnósticos o se diseñan modelos, prototipos o guías, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos y los fenómenos.

5.2 Población

Para la realización de este proyecto de investigación se tomó como población a los trabajadores de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. Y el presente estudio se llevó a cabo con el total de los empleados de las áreas administrativa y operativa quienes tienen la experiencia en el campo y el sector al que se dedica la empresa.

Con base a los criterios anteriores el tamaño de la muestra de personas de donde se tendrá la información para el estudio se estimará mediante el muestreo aleatorio simple para población finita con la siguiente fórmula

$$n = \frac{s^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

Dónde:

N= número total de personas involucradas en el contrato =48

n=tamaño mínimo necesario de la muestra

Z= Nivel de confianza, o margen de confiabilidad al 96 % Z=2.054

S= Desviación estándar de la población

E= Error de estimación para este caso se tomó E=0.03 como la variable es cualitativa este valor no debe superar el 10% (Bernal, 2014)

5.3 Muestra

El muestreo es no probabilístico, debido a que se seleccionan los elementos de la muestra de acuerdo a determinados criterios previamente establecidos, teniendo presente que no sirve para hacer generalizaciones puesto que no existe certeza de que la muestra extraída tenga representatividad, el grupo investigativo decide que va dirigido a los 15 empleados que conforman la empresa de las cuales están divididas entre personal del área administrativa y del área de operaciones, ya que son ellos quienes conocen del manejo y funcionamiento de la misma.

5.4 Instrumentos

Conforme a lo indicado por Bernal (2014), “la investigación descriptiva se soporta principalmente en técnicas como la entrevista, la observación y la revisión documental”, la obtención de la información se realizará de la siguiente forma:

- **Observación** del proceso actual que realizan las cuadrillas desde el momento de iniciar la atención de la orden de trabajo hasta el momento del cierre de la orden, para identificar cuellos de botella y puntos para optimizar.
- **Encuesta:** Realización de la Encuesta: que se encuentra en el Anexo 1, diseñada para identificar la percepción que tiene el personal de la empresa en temas de motivación y bienestar laboral.

Para fines de esta investigación se utilizó como instrumento de medición las encuestas o cuestionario. El cuestionario es una técnica estructurada para recopilar datos, que consiste en una serie de preguntas, escritas y orales que debe responder un entrevistado. Ver (anexo 1: Formato de la encuesta).

6 Análisis de resultados

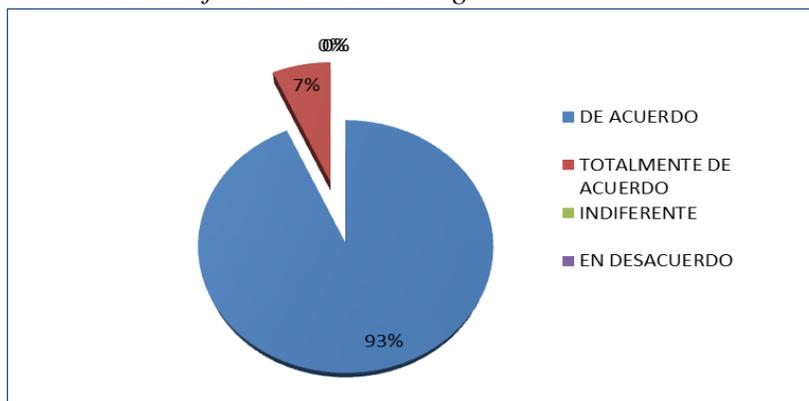
Para el presenta trabajo se realizó una encuesta a todo el Empleados parte administrativa y operativa de la empresa R.G. Ingeniería y Montajes S.A.S, buscando identificar la percepción que tiene el personal del clima laboral y conocimiento de sus funciones.

Tabla 1 *¿Tiene conocimientos de las funciones de su cargo?*

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMEN TE DE ACUERDO | INDIFERENT E | EN DESACUERD O | TOTALMEN TE EN DESACUERD O |
|--------------|-------------|------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------------------|
| TOTAL | 15 | 14 | 1 | 0 | 0 |
| % | 100% | 93% | 7% | 0% | 0% |

Nota 1(Fuente: Elaboración autores del proyecto)

Gráfico 1 *Conocimientos de las funciones de su cargo.*



Nota 2: Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto)

Análisis

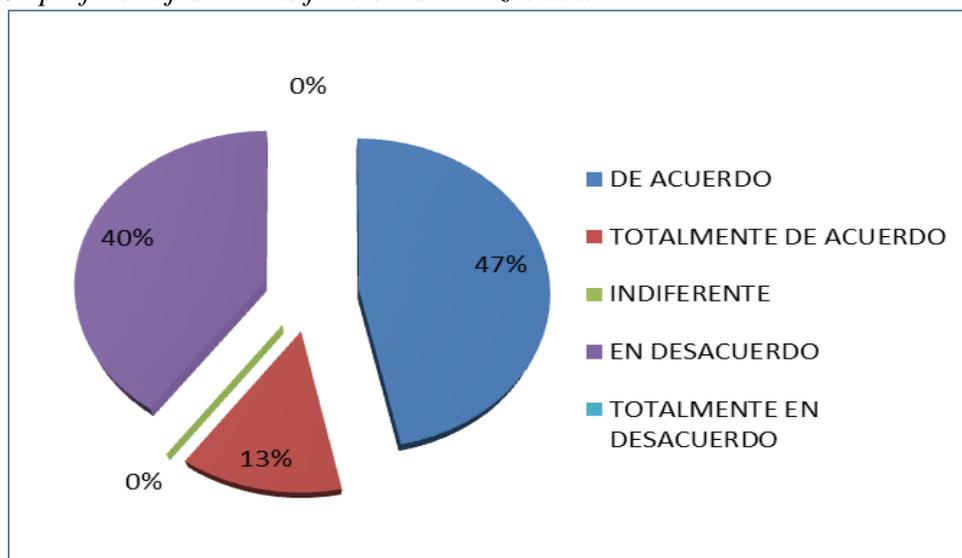
Mediante los resultados obtenidos se demuestra que los empleados encuestados tienen conocimiento de las funciones de su cargo obteniendo un porcentaje del 93% en la respuesta que consideran de acuerdo y un 7 % en la respuesta totalmente de acuerdo denotando un porcentaje positivo por parte de los empleados en cuanto a sus funciones.

Tabla 2 ¿Su perfil profesional se ajusta a las funciones que realiza en la organización?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 7 | 2 | 6 | 0 |
| % | 100% | 47% | 13% | 40% | 0% |

Nota 3 (Fuente: Elaboración autores del proyecto)

Gráfico 2 Su perfil se ajusta a las funciones realizadas diariamente.



Nota 4: empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

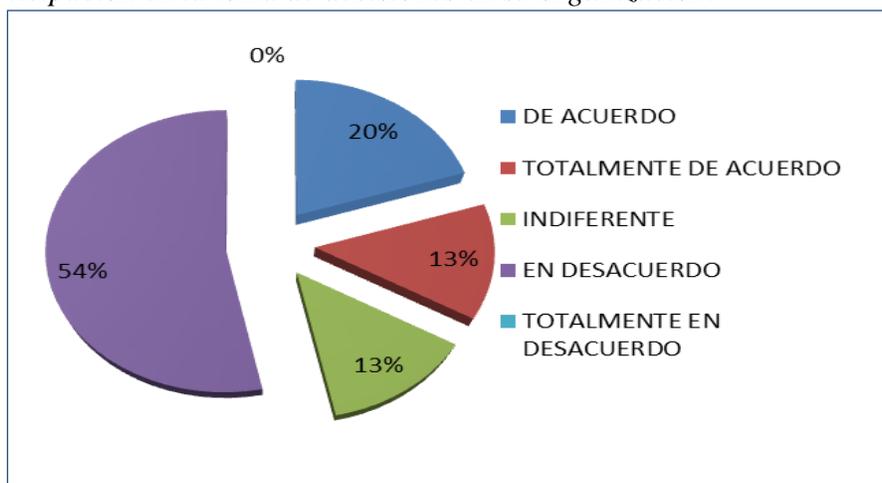
De los resultados obtenidos los empleados están de acuerdo que su perfil profesional se ajusta a las funciones que realizan dentro de la organización un 47%, considerándose en desacuerdo un 40%, y un 13% como totalmente de acuerdo, reflejando esto que más de la mitad de los empleados sienten que su perfil si se ajusta a las funciones realizadas.

Tabla 3 ¿Puede participar en los procesos de la toma de decisiones en su organización?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 3 | 2 | 8 | 0 |
| % | 100% | 20% | 13% | 53% | 0% |

Nota 5 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 3 Participación en la toma de decisiones en su organización.



Nota 6: Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S.

(Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

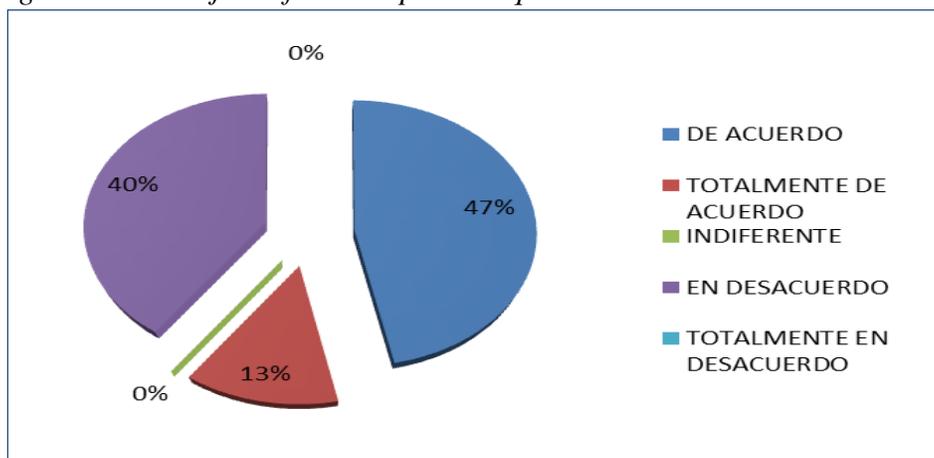
De acuerdo con los resultados que se presenta en el gráfico se identificó que los empleados están en desacuerdo en un 54% en la participación en los procesos de la toma de decisiones dentro de la organización un 20% se encuentran de acuerdo en dicho proceso, un 13% totalmente de acuerdo en la participación y toma de decisiones y un 13% responden indefinido.

Tabla 4 ¿Cuándo usted tiene sugerencias o mejoras frente al proceso son tenidas en cuenta?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 7 | 2 | 0 | 6 |
| % | 100% | 47% | 13% | 0% | 40% |

Nota 7 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 4 Sugerencias o mejoras frente al proceso que son tenidas en cuenta.



Nota 8 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

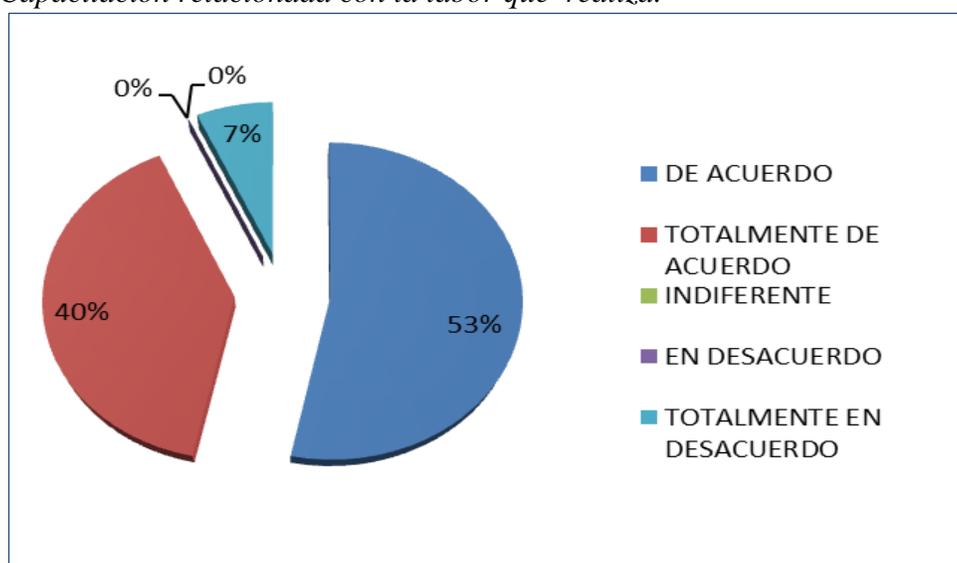
Conforme a los resultados que se obtuvieron se identificó que un 47% de los empleados encuestados están de acuerdo que cuando tienen sugerencias o mejoras frente al proceso son tenidas en cuenta y un 40% se encuentra en desacuerdo a dicha pregunta el porcentaje restante del 13% se encuentra en totalmente de acuerdo.

Tabla 5 ¿Recibe capacitación relacionada con la labor que usted ejerce en la organización?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 8 | 6 | 0 | 1 |
| % | 100% | 53% | 40% | 0% | 7% |

Nota 9 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 5 Capacitación relacionada con la labor que realiza.



Nota 10: Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

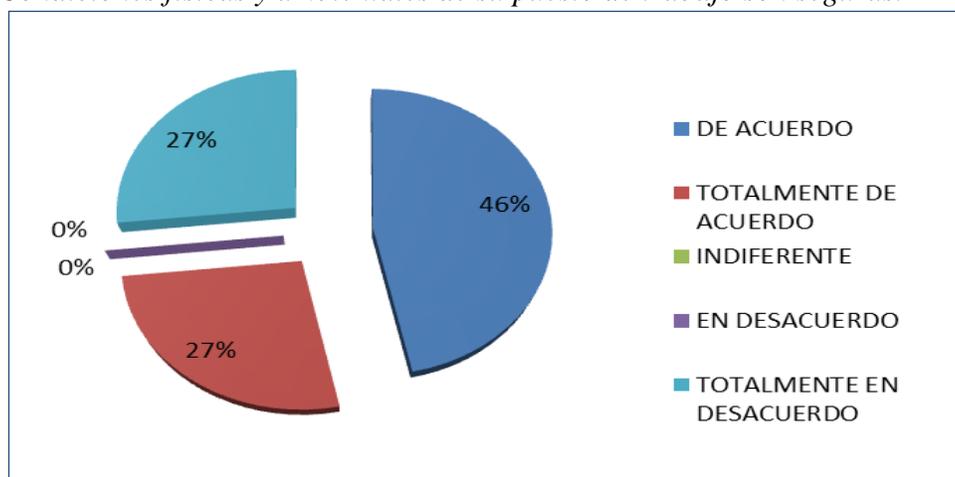
Como se muestra en el gráfico anterior se puede observar que de un 100% de encuestados el 53% está de acuerdo que recibe capacitación relacionada con la labor que realiza en la organización, mientras que un 40% se encuentra totalmente de acuerdo y por último un 7% afirma está en total desacuerdo demostrando que la mayoría de los empleados recibe la capacitación relacionada con la labor.

Tabla 6 ¿Las condiciones físicas y ambientales que le brinda su puesto de trabajo son seguras?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 7 | 4 | 0 | 4 |
| % | 100% | 46% | 27% | 0% | 27% |

Nota 11 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 6 Condiciones físicas y ambientales de su puesto de trabajo son seguras.



Nota 12 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

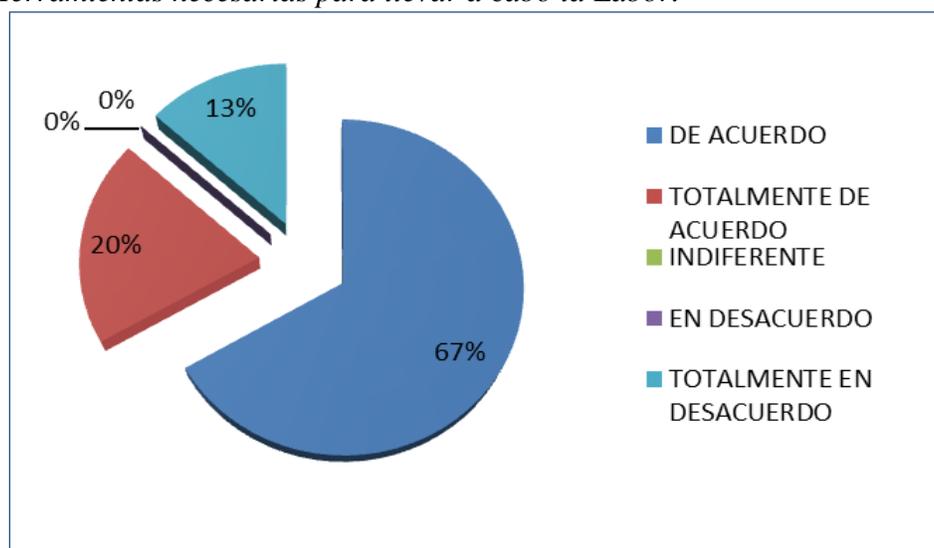
Para los empleados encuestados las condiciones físicas y ambientales que le brinda su puesto de trabajo son seguras en un porcentaje del 46 % de acuerdo un 27% totalmente de acuerdo y un 27% totalmente en desacuerdo.

Tabla 7 ¿Cuenta con las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor dentro de la organización?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 10 | 3 | 0 | 2 |
| % | 100% | 67% | 20% | 0% | 13% |

Nota 13 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 7 Herramientas necesarias para llevar a cabo la Labor.



Nota 14 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

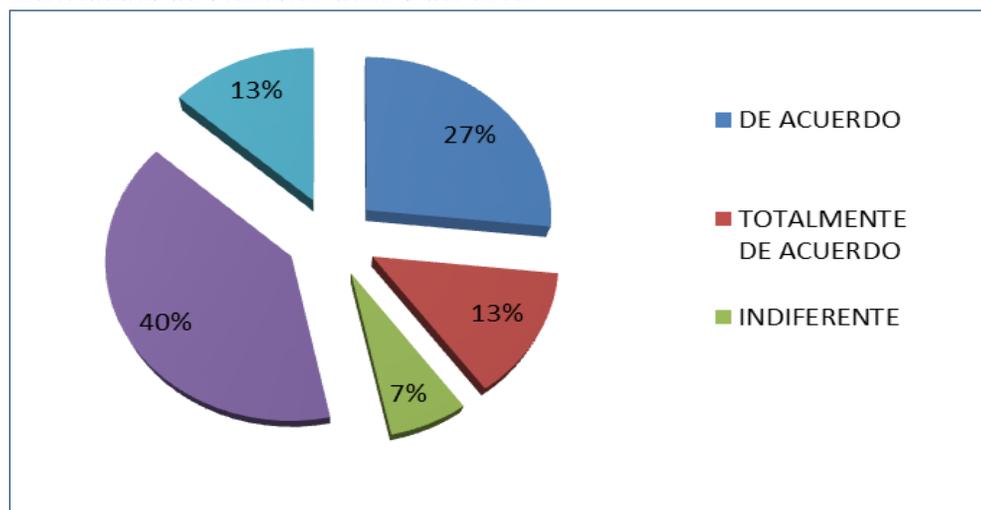
Mediante los datos obtenidos los empleados encuestados opinan en un 67% que se encuentran de acuerdo con que cuentan con las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor dentro de la organización un 20% indica encontrarse en total acuerdo y el último 13% en total desacuerdo.

Tabla 8 ¿Realizan actividades de bienestar dentro de su área?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 4 | 2 | 1 | 6 |
| % | 100% | 27% | 13% | 7% | 40% |

Nota 15 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 8 Actividades de bienestar dentro del área.



Nota 16 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

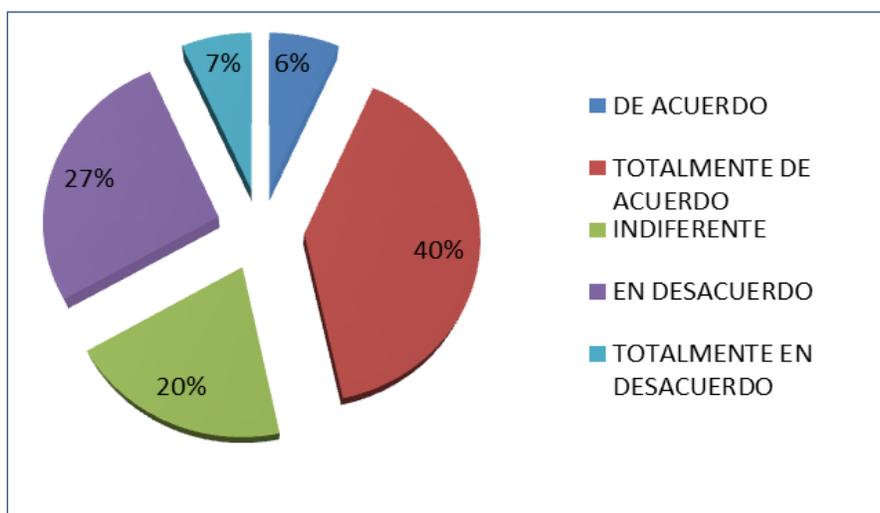
Según los datos analizados el 40% de los encuestados están en desacuerdo con que se realizan actividades de bienestar dentro de su área considerando el 27% que se encuentran de acuerdo un 13% totalmente en desacuerdo el otro 13% totalmente de acuerdo y un 7% responde a indiferente.

Tabla 9 ¿Las condiciones laborales son seguras?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 1 | 6 | 3 | 4 |
| % | 100% | 6% | 40% | 20% | 27% |

Nota 17 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 9 Condiciones laborales seguras.



Nota 18 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Fuente: El total de los empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S.

Análisis

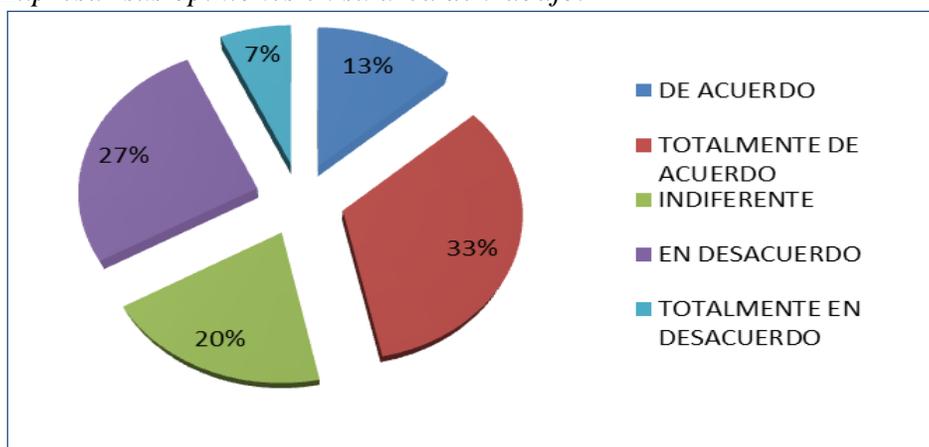
Para los empleados encuestados las condiciones laborales son adecuada en un porcentaje del 40% considerándose totalmente de acuerdo, un 20% indican responder indiferente un 27% en desacuerdo y un 7% totalmente en desacuerdo y un 6% de acuerdo.

Tabla 10 ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones respecto al área de trabajo?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 2 | 5 | 3 | 1 |
| % | 100% | 13% | 33% | 20% | 7% |

Nota 19 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 10 Expresar sus opiniones en su área de trabajo.



Nota 20 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

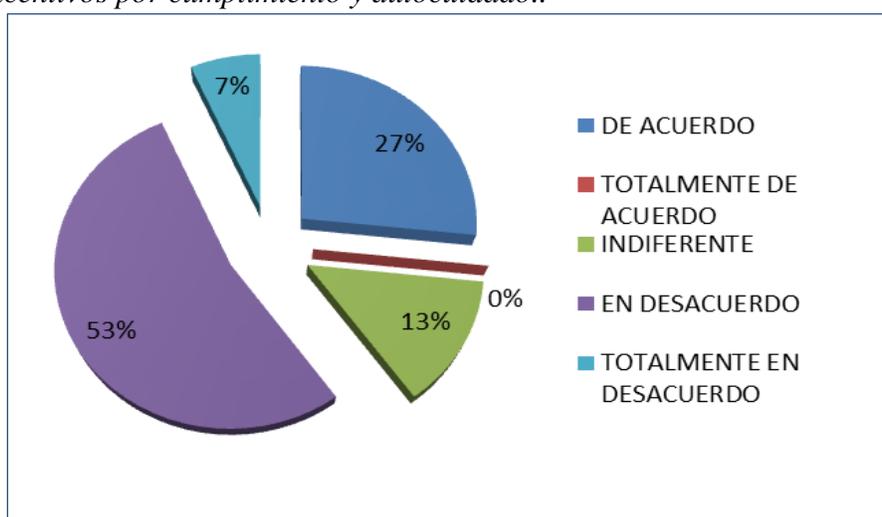
De acuerdo con los resultados de la gráfica se determinó que en un porcentaje del 33% se encuentran totalmente de acuerdo con que les resulta fácil expresar sus opiniones con sus jefes en sus áreas un 27% se encuentran en desacuerdo y un 20% afirman que les resulta indiferente, mientras que un 13% indican que se encuentran de acuerdo al momento de expresar sus opiniones de manera fácil ante sus jefes y el último 7% responde totalmente en desacuerdo.

Tabla 11 ¿recibe incentivos por cumplimiento y autocuidado personal?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 4 | 0 | 2 | 8 |
| % | 100% | 27% | 0% | 13% | 53% |

Nota 21 (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 11 Incentivos por cumplimiento y autocuidado..



Nota 22 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

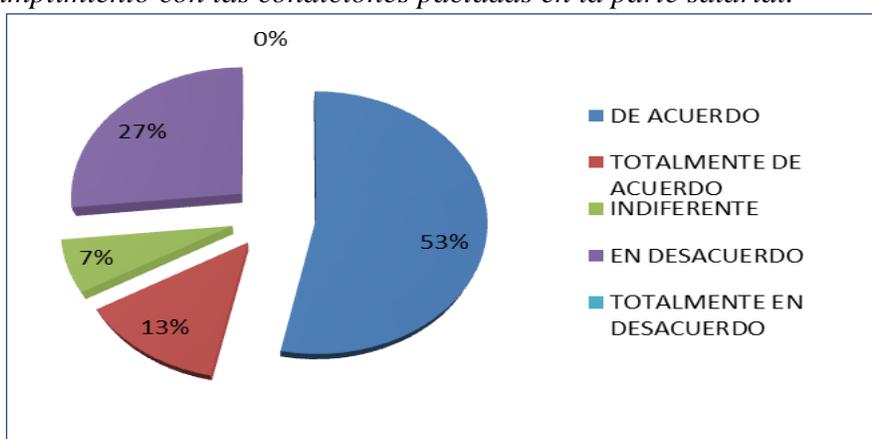
Conforme a los resultados que se obtuvieron se identificó que hay un porcentaje alto del 53% que comunican su inconformismo en el aspecto incentivos que la empresa no les cumple al momento de terminar su labor, por lo tanto su motivación en este sentido se ve afectada por los incumplimientos de la compañía, se detecta también que hay un 27% que está satisfecho con la forma como se le cancela su trabajo y un 13% les es indiferente o no les afecta este aspecto en sus actividades con la empresa.

Tabla 12 ¿La empresa cumple las condiciones pactadas desde los contratos en la parte salarial?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 8 | 2 | 4 | 0 |
| % | 100% | 53% | 13% | 7% | 27% |

Nota 23(Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Gráfico 12 Cumplimiento con las condiciones pactadas en la parte salarial.



Nota 24 Empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingenieria y Montajes S.A.S. (Fuente: Elaboración autores del proyecto).

Análisis

Según la opinión de los trabajadores encuestados se establece que el 53% dicen que las condiciones que se pactaron en el contrato se cumplen, a pesar de los retrasos que en ocasiones se puedan presentar, el 13% también están de acuerdo que las condiciones salariales establecidas se cumplen, y un 27% no se visualiza que halla una relación o cumplimiento en lo salarial de acuerdo a las condiciones ya establecidas, especialmente en la demora del pago de su salario.

Tabla 13 ¿El ambiente laboral donde usted trabaja es agradable?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 5 | 2 | 1 | 7 |
| % | 100% | 33% | 13% | 7% | 47% |

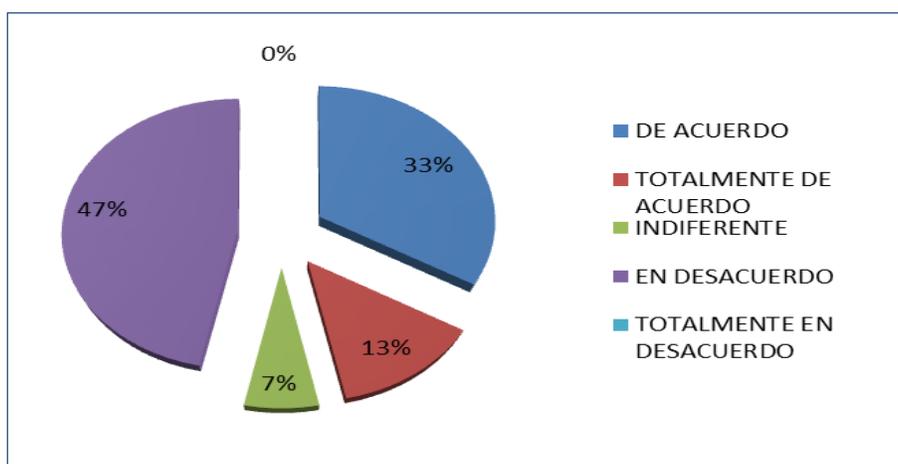


Figura 13. Ambiente laboral agradable.

Fuente: El total de los empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingenieria y Montajes S.A.S.

Análisis:

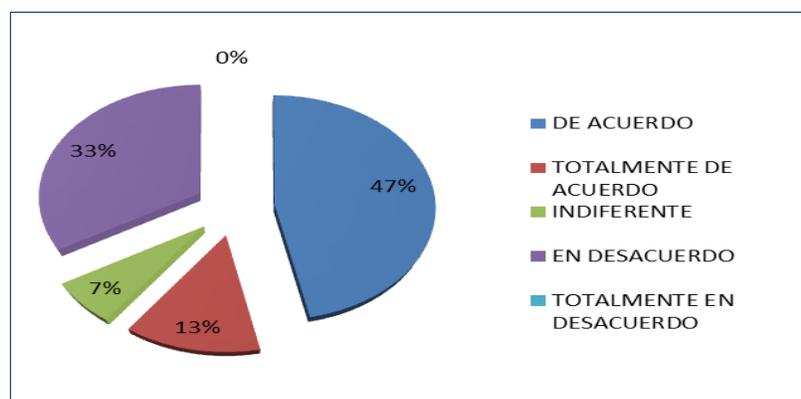
Los resultados obtenidos en las encuestas nos indican que el 33% y el 13% de los trabajadores confirman que se sienten satisfechos en su ambiente laboral, el cual les da una estabilidad, con relación al 47% que no se siente a gusto y que se torna un ambiente laboral no muy bueno, lo cual nos indica que la opinión está muy dividida, pero es muy notorio que el inconformismo es por los traslados constantes de una ciudad a otra, lo que hace que tengan que viajar fuera de sus familias. Causando gran desmotivación de algunos trabajadores.

Tabla 14.

¿Sus objetivos personales van acorde con los objetivos organizacionales?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 7 | 2 | 1 | 5 |
| % | 100% | 47% | 13% | 7% | 33% |

Figura 14. Objetivos personales acorde objetivos organizacionales.



Fuente: El total de los empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S.

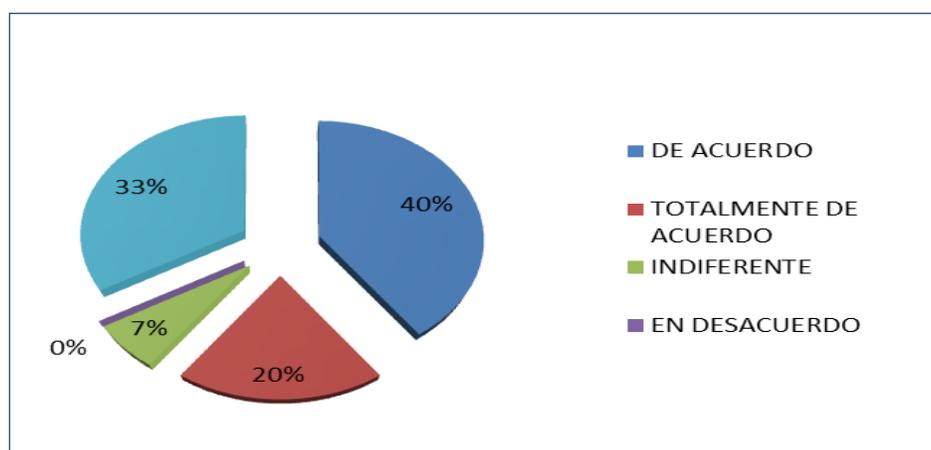
Análisis:

Mediante resultados obtenidos en las encuestas, el 47% y el 13% de los trabajadores dice que si hay una relación fuerte y se define lo que ellos quieren de la compañía y su aporte para esta. Entre sus objetivos están tener un crecimiento paralelo con la empresa, un beneficio monetario y sobre todo el estar motivados para su crecimiento profesional y personal.

Tabla 15 ¿Siente que el trabajo que usted realiza puede tener desarrollo laboral y personal?

| ENCUESTAS | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO | INDIFERENTE | EN DESACUERDO | TOTALMENTE EN DESACUERDO |
|--------------|-------------|-----------------------|-------------|---------------|--------------------------|
| TOTAL | 15 | 6 | 3 | 0 | 5 |
| % | 100% | 40% | 20% | 0% | 33% |

Figura 15. Desarrollo laboral y personal.



Fuente: El total de los empleados parte administrativa y operativa de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S.

Análisis

De los resultados obtenidos se identifica que el 40% del personal encuestado sienten que el trabajo que ellos desarrollan en la compañía puede lograr objetivos laborales y profesionales, y un 33% está totalmente en desacuerdo ya que no ven que puedan crecer ni obtener logros con su desempeño diario.

7 Estudio tecnico

Se propone a la empresa R.G. Ingeniería y Montajes S.A.S desarrollar desde el área de RRHH y Salud Ocupacional una serie de actividades para mejorar la calidad de vida de sus empleados, teniendo en cuenta que estos son pieza importante en el desarrollo de sus actividades y de ahí se verá reflejado la satisfacción de sus clientes tanto internos como externos, de estos últimos en la calidad de los productos producidos.

7.1 Creación del comité de convivencia

Mediante la (RESOLUCIÓN 652, 2012), expedida por el Ministerio del Trabajo, se establece la conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

La misma resolución establece disposiciones relacionadas con su funcionamiento y precisa la responsabilidad de los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Conformación los comités de convivencia laboral

Estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes. De la siguiente manera:

Número de empleados o servidores públicos de la empresa

Número de integrantes del comité de convivencia

Con 10 o menos trabajadores

Dos miembros: un representante de los trabajadores y otro de los empleadores.

Entre 11 y 50 trabajadores

Cuatro miembros: dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores.

Entre 51 y 500 trabajadores

Seis miembros: tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores.

Con mas de 501 trabajadores

Ocho miembros: cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empleadores.

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y un secretario, quienes tendrán funciones definidas de acuerdo a (RESOLUCIÓN 652, 2012)

Artículo 7°. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 8°. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las Quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Los integrantes del comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como:

- Respeto
- Tolerancia
- Confidencialidad
- Ética
- Habilidades de comunicación
- Imparcialidad
- Serenidad
- Reserva en el manejo de la información
- Asertividad
- Liderazgo
- Solución de conflictos

Nota: el comité de convivencia laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis meses anteriores a su conformación.

Se deben designar los representantes de trabajadores y empleadores de acuerdo a lo siguiente:

- Representante de empleadores: el empleador debe designar directamente a sus representantes.
- Representante de trabajadores: los trabajadores elegirán a su representante a través de una votación secreta mediante escrutinio público.

El periodo de los miembros del comité de convivencia será de dos años, a partir de la conformación de este, y se contará desde la fecha de designación.

Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el

trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. Artículo 9°. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Parágrafo. En las empresas de diez (10) o menos trabajadores, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los trabajadores.

Artículo 10. Recursos para el funcionamiento del Comité. Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. En las empresas de diez o menos trabajadores, el comité sesionará con los dos integrantes, uno que represente al empleador y otro que represente a los trabajadores.

Las entidades públicas o empresas privadas dispondrán hasta de tres meses, contados a partir de la publicación de la resolución en mención para implementar su contenido.

Finalmente, la misma resolución en su capítulo II establece la responsabilidad de los empleadores y de las administradoras de riesgos profesionales ante el desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

7.2 Aplicar batería de riesgo psicosocial.

Desarrollo:

Debe ser Profesional en Psicología, especializado en Salud y seguridad en el trabajo utiliza la batería diseñada, aprobada y exigida por el Ministerio de Protección Social para la medición de dichos factores de riesgo, y realiza las siguientes actividades:

Realización de Sensibilización inicial al personal, para iniciar plan de trabajo

Aplicación de los cuestionarios por grupos focales: Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio del Trabajo, de esta se desprenden los siguientes cuestionarios

Ficha de Datos Generales

Cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Cuestionario para la evaluación del Estrés.

Elaboración del informe diagnóstico

Resultados Obtenidos

Socialización del informe final al personal; en esta se presentan los Informes del diagnóstico, presentación de los factores de riesgo y los factores protectores.

Nota: Posterior a la socialización será responsabilidad de la empresa desarrollar su plan de intervención o plan de trabajo para la mejora

Tiempo de ejecución

Dependerá del total de la población trabajadora a atender. En poblaciones menores a 100 trabajadores, el servicio tendrá una duración en promedio de dos meses de intervención

Herramientas de Trabajo

Se requiere que la empresa Provea el espacio para la aplicación de los cuestionarios, los cuales son confidenciales, por lo tanto deberá ser adecuado. Así como el compromiso de realizar las convocatorias al personal y asegurar la disponibilidad del mismo para asistir regular y puntualmente a las sesiones de trabajo programadas. (Estrategica, 2016)

7.3 Implementacion encuesta de Clima laboral

Se propone a la empresa que después de realizar las anteriores actividades anteriormente descritas se realice con una empresa se contrate una firma que realice encuestas de clima organizacional, con el fin de realizar planes de bienestar para los trabajadores.

A continuación se recomendarán algunas de las fases para el desarrollo de esta encuesta:

El diseño metodológico comprendió las siguientes fases:

Fase No.1. Revisión y discusión del cuestionario de Clima laboral.

se definirá cuáles serán las preguntas propuestas para realizar esta encuesta, se tendrá en cuenta la experiencia y experticia para este desarrollo por parte de la empresa contratada.

Fase No.2. Convocatoria y desarrollo del primer grupo focal.

Una vez identificadas las y planteadas las preguntas de determinará el tamaño de la muestra y las áreas a las cuales se va a aplicar, de tal manera que se permitiera una aplicación clara y precisa del mismo.

Lo anterior se hizo, teniendo en cuenta que se identificó la necesidad de acompañamiento a los colaboradores, lo que exigió que se aplicara el cuestionario a través de un primer grupo focal para la orientación y motivación ante el mismo. La muestra de personas a quienes se dirigió el cuestionario, la constituyó un número de 18 colaboradores distribuidos así: Área Administrativa 1 colaborador, Área operativa 9 colaboradores y área de ventas 8 colaboradores. Los datos demográficos (En el cuestionario llamados variables de segmentación) se muestran en el cumplimiento del objetivo 2 en tanto son lanzados por la aplicación y análisis del cuestionario y para efectos de su presentación en el capítulo número 4 - Análisis. Estos se presentan en primer lugar con el objeto de ubicar al lector sobre el tipo de población con la cual se trabajó de este informe.

Fase No. 3: Aplicación colectiva del cuestionario.

A fin de garantizar las respuestas al cuestionario, la objetividad del mismo y las futuras discusiones del segundo grupo focal, se entregó a cada participante el cuestionario de la referencia un día antes, suministrando instrucciones claras y precisas frente al manejo de la herramienta, asegurando el acompañamiento y el respeto por la confidencialidad.

Fase No. 4: Organización y análisis de datos y segundo grupo focal.

una vez se hizo la recolección de los 18 cuestionarios los que fueron debidamente diligenciados, se procedió a su calificación, teniendo en cuenta medidas porcentuales que permitieran hacer la inferencia cualitativa del mismo; este análisis se anota en los resultados según los objetivos de trabajo En esta fase se desarrolló el segundo grupo focal para presentar a los colaboradores y directivos los resultados que fueron sujetos a discusión mediante un análisis de debilidades, oportunidades, amenazas y fortalezas que culminó en una matriz Dofa, cuyos resultados se presentan en el capítulo IV - Análisis

Fase No. 5: Aplicación de entrevista semiestructurada.

El procedimiento utilizado para la realización de la entrevista se fundamentó en las preguntas guía se fundamentó en siete (7) preguntas guía y se aplicó al Gerente de la empresa Seleccionadora de Papa Súper aspecto sirvió como valor agregado frente al trabajo de indagación.

8 Conclusiones

El presente capítulo contiene el análisis de la investigación que fue obtenida mediante las encuestas que se aplicó a la población en estudio, los cuales son los empleados de la empresa RG Ingeniería y Montajes S.A.S en la ciudad de Bogotá.

Mediante la información se pueden establecer las conclusiones, las cuales permiten comprobar que el personal que labora para la compañía, no está lo suficientemente de acuerdo con los criterios a analizar, ya que a la pregunta número 3 donde indica si puede participar en los procesos de toma de decisiones dentro de la organización más del 50% de los encuestados afirman estar en desacuerdo demostrando con esto, que no son tenidos en cuenta a la hora de tomar decisiones dentro de los procesos estratégicos de la compañía, factor que desmotiva al personal a contribuir con el proceso y la implementación de nuevas ideas que mejoren los recursos de la organización, es importante para cualquier organización mantener a su personal dispuesto y motivado para el cumplimiento de los objetivos, logrando con esto un desarrollo competitivo importante dentro del sector.

El personal motivado permite que la compañía realice actividades de bienestar para que los empleados se sientan estimados y escuchados, que sienta que se preocupan por su desarrollo. A la pregunta número 8 donde indican si realizan actividades de bienestar dentro de su área, el 40% de los empleados indican estar en desacuerdo, y el 13% en total desacuerdo lo que indica un 53% negativo, en lo relacionado con la no existencia de actividades que se realicen ni dentro ni fuera de su área.

El mantener una adecuada comunicación entre compañeros permite que todos estén direccionados alcanzar los mismos objetivos y estén encaminados por el mismo objetivo

empresarial, en el interrogante número 9 donde se indica, si la comunicación entre sus compañeros es adecuada, los empleados encuestados indican que se encuentran en desacuerdo ya que no siente que este canal de comunicación sea estable y permanente logrando consigo que se genere una brecha entre un buen ambiente laboral y un futuro ambiente inadecuado, a la pregunta número 13 el ambiente laboral donde usted trabaja es agradable, un porcentaje significativo se encuentra en desacuerdo, dejando ver que el ambiente no es tan agradable como se espera ya que este es uno de los factores importantes y que inciden en el éxito de la mayoría de las compañías, permitiendo estos resultados generar un panorama más amplio de la situación motivacional de la compañía y así poder generar estrategias que permitan la mejora de los procesos de la organización y con ello poder ser una compañías competitiva laboralmente.

La información obtenida permite generar planes de acción, que brinden estabilidad laboral y motivacional a sus empleados, para poder posicionar la compañía en el mercado y ser más competitivo que las otras organizaciones que están en el mismo sector, logrando hacer de las debilidades, nuevas oportunidades y estrategias novedosas que conlleven al cumplimiento de los objetivos, tanto personales como organizacionales de todos y cada uno de los que conforman esta organización, al igual la encuesta arrojó también porcentajes favorables al proceso y evidencia que hay factores positivos dentro de la misma, permitiendo esto fortalecerlos aún más, para lo que hoy es positivo sea de mayor utilización y se pueda mejorar en un futuro y porque no, sea un aliciente para trabajar en equipo y con asertividad para convertir todas las situaciones en oportunidades de crecimiento y de mejora.

Munich (2005) refiere que la productividad y la eficiencia de cualquier empresa están en relación directa con la aplicación de una adecuada administración. Es cuando se encuentran los

estilos de gestión de cada líder estableciendo el tipo de liderazgo adecuado para desarrollar en su organización.

Chiavenato (2005) Afirma que “Además las organizaciones no operan fortuitamente ni alcanzan el éxito por azar. Las organizaciones deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o administran deben conocer a fondo el factor humano que hay en ellas. El éxito o el fracaso de la mayor parte de los proyectos organizacionales depende del factor humano; es necesario saber administrar a personas que tienen distintas personalidades y también saber cómo relacionarse y comunicarse con ellas” (pag 6)

Con lo anterior se establece la importancia del talento humano motivado para crecer y ser competitivos en el mercado de las obras civiles y se empieza hacer las recomendaciones para el logro de objetivos y estrategias de motivación organización.

9 Recomendaciones

Una vez ya establecidas las conclusiones se llega al análisis de los resultados como grupo investigador propone las siguientes recomendaciones.

Generar espacios de integración y bienestar entre los empleados y sus familias, dando lugar a actividades diferentes a las que diariamente realizan, con ello se involucra sus intereses personales para conectarlos con los de la organización, llevándolos a obtener un compromiso con la Seguridad y salud en el trabajo, ya que este tema no solo aplica en el campo laboral. Es transmitirles que es tan importante llegar tan sano como se sale de sus hogares.

Realizar un buzón de sugerencias o un espacio web donde los empleados puedan expresar sus opiniones, sugerencias y mejoras frente al proceso que diariamente realizan siendo ellos

quienes conocen a fondo el funcionamiento, teniendo en cuenta que el cambio tambien debe involucrarlos a ellos, asi tendrán mayor compromiso frente a sus proposiciones

Diseñar un cronograma de capacitación donde los empleados se relacionen con clientes, proveedores y compañeros de otras áreas para y así conocer más a fondo el proceso que se realiza dentro de la organización, permitiendo con esto que la gente se sienta más cómoda en sus puestos de trabajo y que se genere un mejor y permanente clima laboral.

10 Anexos

10.1 Anexo 1: Formato de la encuesta

La motivación en el talento humano como ventaja competitiva en disminución de accidentes y enfermedades laborales en la empresa RG INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S en la ciudad de Bogotá.

Fecha _____ Cargo _____

Nombre Empleado _____ Tiempo en el cargo actual _____

Edad: _____ Nivel Educativo: Por favor marcan con una X su nivel educativo

Primaria _____ Bachiller _____ Tecnico _____ Tecnologo _____ Universitario: _____

Profesional _____ Otro _____ Cual: _____

La siguiente encuesta pretende conocer la opinión que usted tiene acerca de los aspectos que lo motivan en su puesto de trabajo y en el autocuidado y seguridad en la labor diaria, la información será confidencial y será utilizada para fines académicos, agradecemos su colaboración

A continuación encontrará una serie de afirmaciones marque con una x la respuesta que considere las más acertada. Teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuestas:

A. De acuerdo
B. Totalmente de acuerdo
C. Indiferente
D. En desacuerdo
E. Totalmente en desacuerdo

| | A | B | C | D | E |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. ¿.Tiene conocimientos de las funciones de su cargo? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 2. ¿Su perfil profesional se ajusta a las funciones que realiza diariamente en la organización? | | | | | |
| 3. ¿Puede participar en los proceso de la toma de decisiones en su organización? | | | | | |
| 4. ¿Cuándo usted tiene sugerencias o mejoras frente al proceso son tenidas en cuenta? | | | | | |
| 5. ¿Recibe capacitación relacionada con la labor que usted ejerce en la organización? | | | | | |
| 6. ¿Las condiciones físicas y ambientales que le brinda su puesto de trabajo son seguras? | | | | | |
| 7. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor dentro de la organización? | | | | | |
| 8. ¿Realizan actividades de bienestar y salud dentro de su área? | | | | | |
| 9. ¿Las condiciones laborales son seguras? | | | | | |
| 10. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones respecto al area de trabajo? | | | | | |
| 11. ¿recibe incentivos por cumplimiento y autocuidado personal? | | | | | |
| 12. ¿Le empresa cumple las condiciones pactadas desde los contratos en la parte salarial? | | | | | |
| 13. ¿El ambiente laboral donde usted trabaja es agradable? | | | | | |
| 14. ¿Sus objetivos personales van acorde con los objetivos organizacionales? | | | | | |
| 15. ¿Siente que el trabajo que usted realiza puede tener desarrollo laboral y personal? | | | | | |

**Gracias por su
Colaboración.**

11 Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2010). *Régimen Legal de Bogotá D.C.* Obtenido de Decreto 317 de 2006 Alcalde Mayor:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=21064>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). *Boletín TIC*. Obtenido de Observatorio de Desarrollo Económico: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co>
- Alvarado, C. (5 de Enero de 2012). *Estrategias de Monetización*. Obtenido de <http://www.christiamalvarado.com/marketing-en-internet/que-es-un-codigo-qr-y-para-que-sirve/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bernal, C. (2014). *Introducción a la Administración de las Organizaciones*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: PEARSON EDUCACIÓN.
- Cobra S.A. (2016). *Informe de Operación Coordinación de Planta Externa*. Bogotá: N/A.
- Combariza, N., García, C., Alvarado, L., España, C., & Rivera, H. (2012). *Análisis estratégico del sector de Telecomunicaciones: empaquetamiento tecnológico*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Esguerra, R. (2014). *Desarrollo y evolución de las aplicaciones Móviles*. Obtenido de <http://aplicacionesmovilescolombia.blogspot.com.co/2014/10/desarrollo-y-evolucion-de-las.html>

GenBeta. (20 de Abr de 2011). *Modelos de negocio para software: Software como servicio*.

Obtenido de <https://www.genbetadev.com/modelos-de-negocio/modelos-de-negocio-para-software-software-como-servicio>

Grupo de Nuevas Tecnologías. (8 de Mayo de 2012). *Grupo de Nuevas Tecnologías de la*

SoMaMFyC. Obtenido de <https://nuevatecsomamfyc.wordpress.com/2012/05/08/que-es-un-codigo-qr-definicion-y-estructura/>

Jiménez, A. (2010). *IEEE 730*. Obtenido de <https://prezi.com/utfpt3ajzuzd/ieee-730/>

Martinez, R. (2017). *Metodo En cascada*. Obtenido de

http://www.academia.edu/6362716/METODO_EN_CASCADA

Méndez, R. (2016). *Formulación y Evaluación de Proyectos*. Bogota: Universidad

Sucolombiana.

Murphy, L. (2017). *How to Develop your SaaS Pricing Model*. Obtenido de

<http://sixteenventures.com/develop-pricing-strategy>

Ricardo, E. (11 de Oct de 2012). *Aplicaciones Móviles para la Educación*. Obtenido de

<http://aplicacionesmovilescolombia.blogspot.com.co/2012/10/desarrollo-y-evolucion-de-las.html>

Ryosuke, S. (3 de Sept de 2014). *Desarrollo de App en Colombia*. Obtenido de

<http://appintermovil.blogspot.com.co/2014/09/app-moviles.html>

Unitag QR. (2016). *Unitag QR*. Obtenido de <https://www.unitag.io/es/qr/code/what-is-a-qr-code>