



FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN PRACODIDACOL S.A.S.

.PALABRAS CLAVES.

CONDICIONES INTRA-LABORALES:
Las condiciones intra-laborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

FLEXIBILIDAD LABORAL:
La regulación laboral que tiene un fin para regular los derechos laborales relacionados con los márgenes de movilidad en las relaciones intra-laborales buscando competitividad y calidad al menor costo posible para el empleador. Existen dos tipos de flexibilidad:

- Flexibilidad Interna
- Flexibilidad Externa

PRODUCTIVIDAD:
Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción, también puede ser definido como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo para obtener los resultados deseados, más productivo es el sistema.

RISGOS PSICOLOGICOS:
Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, muscular esqueléticas y mentales.

OBJETIVO GENERAL

- Analizar la influencia de factores psicosociales y de las condiciones intra-laborales en la productividad de los empleados de Pracodidacol S.A.S.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Medir y evaluar las condiciones intra-laborales (ambiente de trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales, y reconocimiento).
- Analizar y describir de qué manera influyen los factores psicosociales del empleado evaluado en Pracodidacol S.A.S.
- Evaluar la manera en que se ven afectadas las condiciones intra-laborales en el clima laboral en el que se desempeñan los empleados de Pracodidacol S.A.S.

METODOLOGÍA Y DISEÑO:

Inductiva, no experimental, transaccional, descriptiva.

Resultados esperados

Mediante el cumplimiento del objetivo general podremos analizar cuáles son los posibles escenarios en los que se desenvuelven diferentes niveles operarios y resaltar en que se debe fortalecer en términos de condiciones intra-laborales y prevención de riesgos psicosociales.

Impactos

El impacto que puede traer el desarrollo de esta investigación en la empresa Pracodidacol S.A.S es el incremento de la importancia que tienen los empleados en una empresa, así mismo la trascendencia que tienen un buen clima laboral y las condiciones intra-laborales para la distribución o una posible aparición del estrés laboral, el cual no solo afecta la salud de los trabajadores sino que también es uno de los consecuencias de que se evidencien los riesgos psicosociales.



Grupo de Investigación: CIMA

Flexibilidad laboral y su impacto en el sector automotriz enfocado en las condiciones intralaborales para personal de planta de PRACODIDACOL S.A.S

Stephanie Alzate Bustamante*; Juliana Posada Z.*; *Juanita M. Ramírez C.*
Docente Asesora: Diana Echeverri Aguirre**

Resumen

Introducción: esta investigación busca evaluar si las condiciones de trabajo de los colaboradores de esta empresa son aptas para que su desempeño sea eficiente y libre de riesgos psicosociales; que sus demandas laborales sean justas con su remuneración salarial y motivación, es decir, las condiciones intralaborales pautan una serie de dominios que permiten indagar y analizar en un paso a paso las diferentes facetas que tiene el empleado.

El grupo objetivo serán los empleados vinculados a la importadora de automóviles Praco Didacol S.A.S; compañía que cuenta con áreas de talento humano especializado: equipo de ventas y post venta, y un soporte administrativo compuesto por Gerencia, Finanzas y Servicio al Cliente.

Materiales y métodos: investigación Cuantitativa, No Experimental, Descriptiva, de Orden Evaluativo; esta propuesta de investigación se presentó en Póster.

Resultados esperados: mediante el cumplimiento del objetivo general se podrá evaluar, describir y analizar cuáles son los posibles escenarios en los que se desenvuelven diferentes cargos y resaltar en qué se debe fortalecer en términos de condiciones intralaborales y prevención de riesgos psicosociales. El resultado principal esperado es obtener como herramienta la investigación para toma de decisiones y estrategias a ejecutar; todo con el fin de mejorar y optimizar el potencial del talento humano y la productividad del mismo en el ámbito laboral.

Resultados: aún no se tienen resultados, por ser esta una investigación en proceso.

Palabras clave: Apertura Económica; Condiciones Intralaborales; Flexibilidad Laboral; Productividad; Riesgos Psicosociales; Salud Ocupacional.

* Estudiantes VIII semestre Administración Negocios Internacionales

** Docente, asesora metodológica

Labor flexibility and its impact on the automotive sector focused on intra-labor conditions for the staff of the plant PRACODIDACOL S.A.S.

Abstract

Introduction: this research will expect to assess if the working conditions of the employees of this company are suitable for efficient performance and free of psychosocial risks; their labor demands are fair with their wage remuneration and motivation, ie. labor intra conditions that direct a number of domains that allow a question and analyze step by step the different facets that have the employee.

The target group will be employees linked to the automobile importer Praco Didacol SAS company with specialized human talent areas: equipment sales and after sales, and administrative support comprised of Management, Finance and Customer Service.

Materials and Methods: quantitative research, not experimental, descriptive, evaluative Order; This research proposal was presented in Poster.

Expected results: by meeting the overall objective we can evaluate, describe and analyze what are the possible scenarios in which different positions are developed and highlight what needs to be strengthened in terms of intra-labor conditions and prevention of psychosocial risks. The expected result is obtained as main research tool for decision making and to implement strategies; all in order to improve and optimize the potential of human talent and its productivity in the workplace.

Conclusion: they not yet have results, as this is an ongoing investigation.

Keywords: Economic Opening; Intralaborales Conditions; Labor Flexibility; Productivity; Psychosocial Risks; Occupational Health

Introducción

Las condiciones intralaborales son relevantes en cualquier entorno profesional para que el empleado desempeñe de manera óptima su labor, generando mayores utilidades y beneficios, no solo económicos sino también en el ambiente laboral donde ejecuta sus tareas día a día, puesto que las exigencias que el trabajo impone al individuo pueden influir en la salud emocional y física del trabajador, generando así condiciones inapropiadas en su ambiente laboral.

Las condiciones intralaborales son el foco central de la investigación, puesto que estas definen las características del trabajo y de su organización, e influyen en la salud y bienestar del individuo, en este caso el bienestar del empleado y de su entorno laboral.

La investigación busca evaluar si las condiciones de trabajo de los colaboradores son aptas para que su desempeño sea eficiente y libre de riesgos psicosociales; que sus demandas laborales sean justas con su remuneración salarial y motivación, es decir, las condiciones intralaborales pautan una serie de dominios que nos permiten indagar y analizar en un paso a paso las diferentes facetas que tiene el empleado.

El grupo objetivo a analizar serán empleados vinculados a la importadora de automóviles Praco Didacol S.A.S, esta compañía cuenta con áreas de talento humano especializado que incluye equipo de ventas y post venta, y un soporte administrativo compuesto por Gerencia, Finanzas y Servicio al Cliente.

Esta investigación se realizará al aplicar “la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial” por medio de formularios y cuestionarios estandarizados, a empleados de diferentes áreas pertenecientes a la empresa objetivo de la indagación, lo que pondrá en evidencia la percepción de cada empleado de acuerdo a su cargo, teniendo en cuenta los dominios considerados en las condiciones intralaborales que son demandas del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales y la recompensa.

Las condiciones intralaborales son un componente fundamental para la investigación, pues arrojan el nivel de satisfacción del subordinado con su empleo, abarcan variables psicológicas, proponiendo que el empleado no es solo un medio de producción sino que también es humano y requiere de unas buenas condiciones para desenvolverse positivamente. El encargado principal de proveer estas condiciones es el empleador. En la investigación este rol esta desempeñado por PracoDidacol S.A.S.

En cada institución debe existir un área de recursos humanos que vele por el bienestar de los empleados y cerciorarse de que se cumplan unas condiciones laborales dignas; es responsabilidad de la empresa tener unas condiciones óptimas y en continuo mejoramiento para su talento humano.

Objetivo

Analizar la influencia de factores psicosociales y de las condiciones intra en la productividad de los empleados de PracoDidacol S.A.S

Materiales y método

Investigación Cuantitativa, No Experimental, Descriptiva, de Orden Evaluativo; esta propuesta de investigación se presentó en Póster.

Apertura económica. La Apertura Económica que experimentó Colombia a principios de los años noventa fue uno de los varios pasos que dio el continente suramericano para integrarse a la economía global.

Condiciones intralaborales. Son las exigencias que el trabajo impone al individuo, que pueden influir en la salud emocional y física del trabajador, generando así condiciones inapropiadas en su ambiente laboral. Este término es de gran relevancia en cualquier entorno laboral, puesto que gracias a estas condiciones el empleado desempeña de manera óptima su labor o profesión, generando mayores utilidades y beneficios, no solo económicos sino también en el ambiente laboral de la empresa.

Flexibilidad laboral. Es la regulación laboral que tiene un país para reglamentar los derechos laborales relacionados con las márgenes de movilidad en las relaciones intra-laborales, buscando competitividad y calidad al menor costo posible para el empleador. Dentro de este término se pueden encontrar la flexibilidad interna y la externa:

- **Flexibilidad interna:** es el poder dado a las empresas por la legislación laboral de un país, para ejecutar contratos individuales de trabajo con diferentes

variaciones en las condiciones de trabajo, siguiendo lo estipulado por la ley.

- **Flexibilidad externa:** es el poder dado a las empresas por la legislación laboral de un país, para reformar el número de empleados que hacen parte de una empresa a bajo costo con otros tipos de contratos al de duración indefinida.

La flexibilidad laboral pretende aumentar la demanda de trabajo de un país, con el fin de disminuir los índices de desempleo, lo cual produce resultados positivos para la economía del país, puesto que incentiva la IED (Inversión Extranjera Directa). Este fenómeno aporta beneficios únicamente para el empresario y afecta las condiciones intra-laborales del empleado, generando inestabilidad y baja calidad de vida, no solo para él sino para su familia.

Productividad. Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para alcanzar dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores causando estrés, y a largo plazo enfermedades cardiovasculares,

respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas; concretamente de una deficiente organización del trabajo.

Sector automotriz. La industria automotriz se encarga del diseño, desarrollo, fabricación, ensamblaje, comercialización, reparación y venta de automóviles. Es gran generadora de empleo, porque además de la mano de obra directa que requiere, crea toda una industria paralela de componentes, demandando trabajo indirecto.

Salud ocupacional. La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Resultados

Mediante el cumplimiento del objetivo se podrá evaluar, describir y analizar cuáles son los posibles escenarios en los que se desenvuelven diferentes cargos, y resaltar los que se deben fortalecer en términos de condiciones intralaborales y prevención de riesgos psicosociales. El resultado principal esperado es tener como herramienta la investigación para toma de decisiones y estrategias a ejecutar, todo con el fin de mejorar y optimizar el potencial del talento humano y la productividad del mismo en un ámbito laboral.

Impacto Esperado (componente

de responsabilidad social: social, económico y ambiental)

El impacto que puede traer el desarrollo de esta investigación en la empresa PracoDidacol S.A.S, es el aumento en la importancia que tiene la labor que desempeñan sus empleados; así mismo la trascendencia de un clima laboral óptimo y unas buenas condiciones intralaborales en la disminución de la aparición de estrés laboral en el entorno de los trabajadores. Si se carece de condiciones recomendables en el entorno laboral, no solo se va a ver afectada la salud de los trabajadores, sino que también es una de las consecuencias de riesgo psicosocial, que afecta en términos de productividad la compañía. Y es allí donde se precisa la intervención del Departamento de Recursos Humanos para hacer seguimiento, control y al mismo tiempo monitorear a corto, mediano y largo plazo los factores de riesgo psicosociales que se presenten y pongan en riesgo al empleado.

Esta investigación pretende pautar un legado con conciencia social, donde el empleador acepte que sus utilidades son proporcionales a la satisfacción de sus empleados, puesto que si el empleador invierte tiempo y dinero para que en la empresa sea primordial el bienestar del individuo, obtendrá innumerables beneficios desde la parte económica y humana de su compañía; por esto el crecimiento de cualquier empresa independientemente de su naturaleza, debe tener un marco social para que los empleados en términos psicológicos se encuentran bien y tengan roles positivos en su desempeño y sean protagonistas en su comunidad.

Se puede inferir que el impacto de esta investigación trascenderá el ámbito económico, y que como ingrediente fundamental está el factor humano y el bienestar del mismo, para él y la sociedad.

REFERENCIAS

1. Beck, U. (1999). Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona, España: Paidós
2. Davis, Keith & Newstrom, John W. (2000). Comportamiento humano en el trabajo relaciona la “calidad de vida laboral y los sistemas socio técnicos”. Duluth: Universidad de Minnesota.
3. Chiavenato, Idalberto (2002). “gestión del talento humano” Brasil