CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

Prácticas organizacionales para favorecer la inclusión de las personas en el entorno de conflicto-posconflicto

Maria Eugenia Londoño Londoño
mariaeugenial@cincel.com.co

CINCEL

Seguridad y Salud en el Trabajo con Sentido, un Enfoque Global.
24ª SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL
XXXVIII Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.
• 17º Congreso Colombiano de Ergonomía: El Sentido de lo Humano en la Aplicación y Análisis Ergonómicos.
30 OCT 02 NOV 2018
Hotel Intercontinental Medellín

¿De qué manera el área de gestión humana de las empresas, pueden proponer acciones que faciliten la inserción a la vida laboral de las personas afectadas por situaciones estresantes y traumáticas, con el fin de prevenir potenciales riesgos psicosociales?

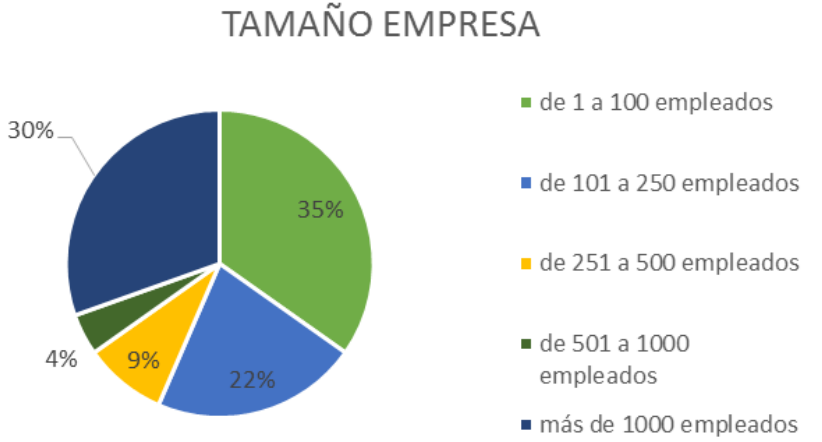
Prácticas de Gestión Humana

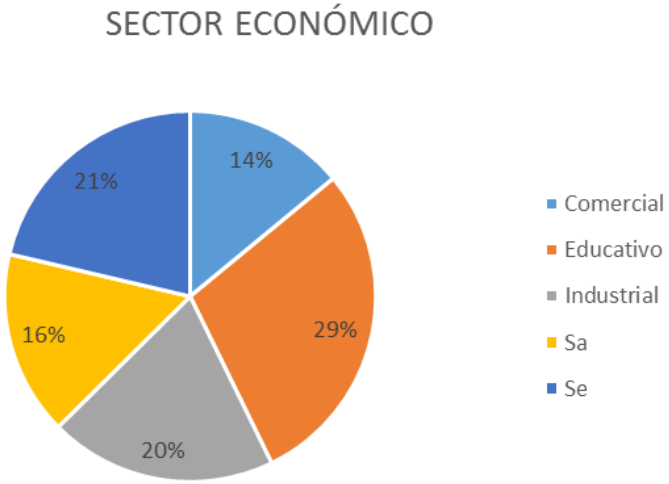
30OCT 02NOV 2018
Hotel Intercontinental Medellín

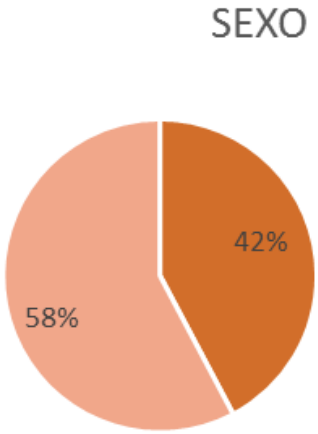
- •Selección, contratación y promoción.
- Inducción
- Capacitación
- Gestión del desempeño
- Remuneración
- Programas de bienestar
- Gestión de la calidad de las relaciones.
- Liderazgo.
- Programas de conciliación de vida laboral- vida extralaboral.
- Gestión del Clima y la Cultura
- Gestión de la felicidad

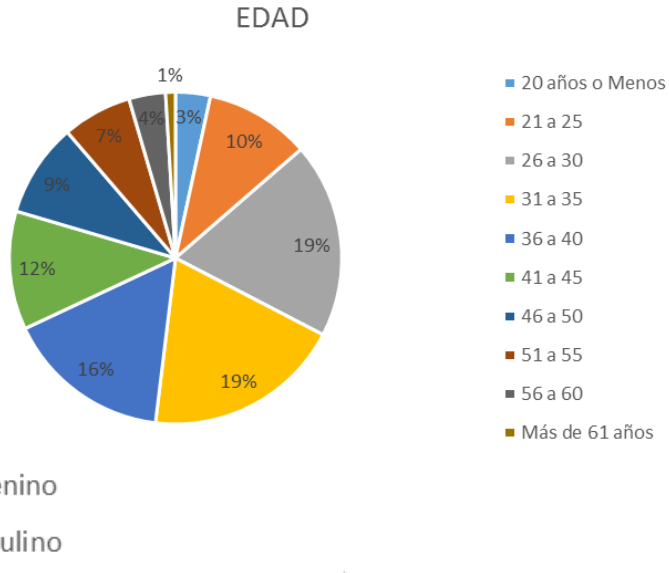
Muestra

10.670 encuestados de 23 empresas colombianas, recolectado entre 2016 y 2017.









CINCEL
Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional

Prácticas de Gestión Humana

1. El sentido del trabajo

2. Selección, contratación y promoción.
3. Capacitación
4. Programas de bienestar
5. Gestión de la calidad de las relaciones.
6. Liderazgo.
7. Programas de conciliación de vida laboral- vida extralaboral.

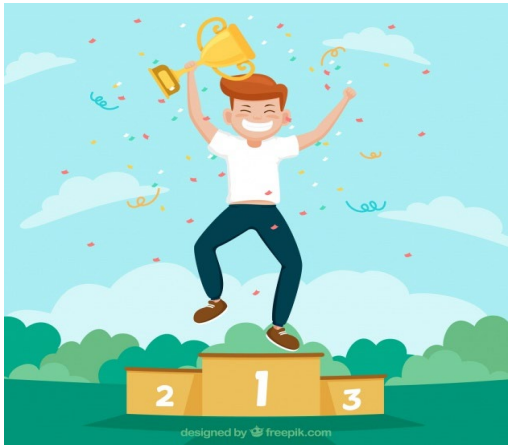
1. El sentido del trabajo

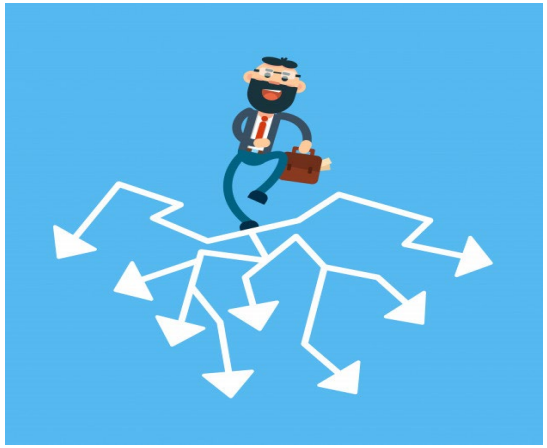
1. ¿Qué es el trabajo?

Espacio que puede afectar la salud y el bienestar

Espacio de desarrollo humano

Necesidad psicológicas básicas (Gagné & Deci, 2014)





Están relacionadas no sólo con **la motivación**, sino con **desarrollo óptimo**, el bienestar el crecimiento y el buen funcionamiento.

Un empleo…

significa, en la mayoría de los casos, obtener un medio de subsistencia que **permite mantener las estructuras familiares y abandonar la violencia** (Prandi, 2010).

…constituye un factor de integración social…

La inserción laboral debe entenderse como **un fin y un medio** en sí mismos. Un fin da la posibilidad de acceder a estructuras normales y legales y un medio a través del cual este es considerado, reintegrado y auto considerado como parte de la sociedad (Cháves Ávila y Sajardo Moreno, 199. en Roldán, 2013)

2. Selección, contratación y promoción

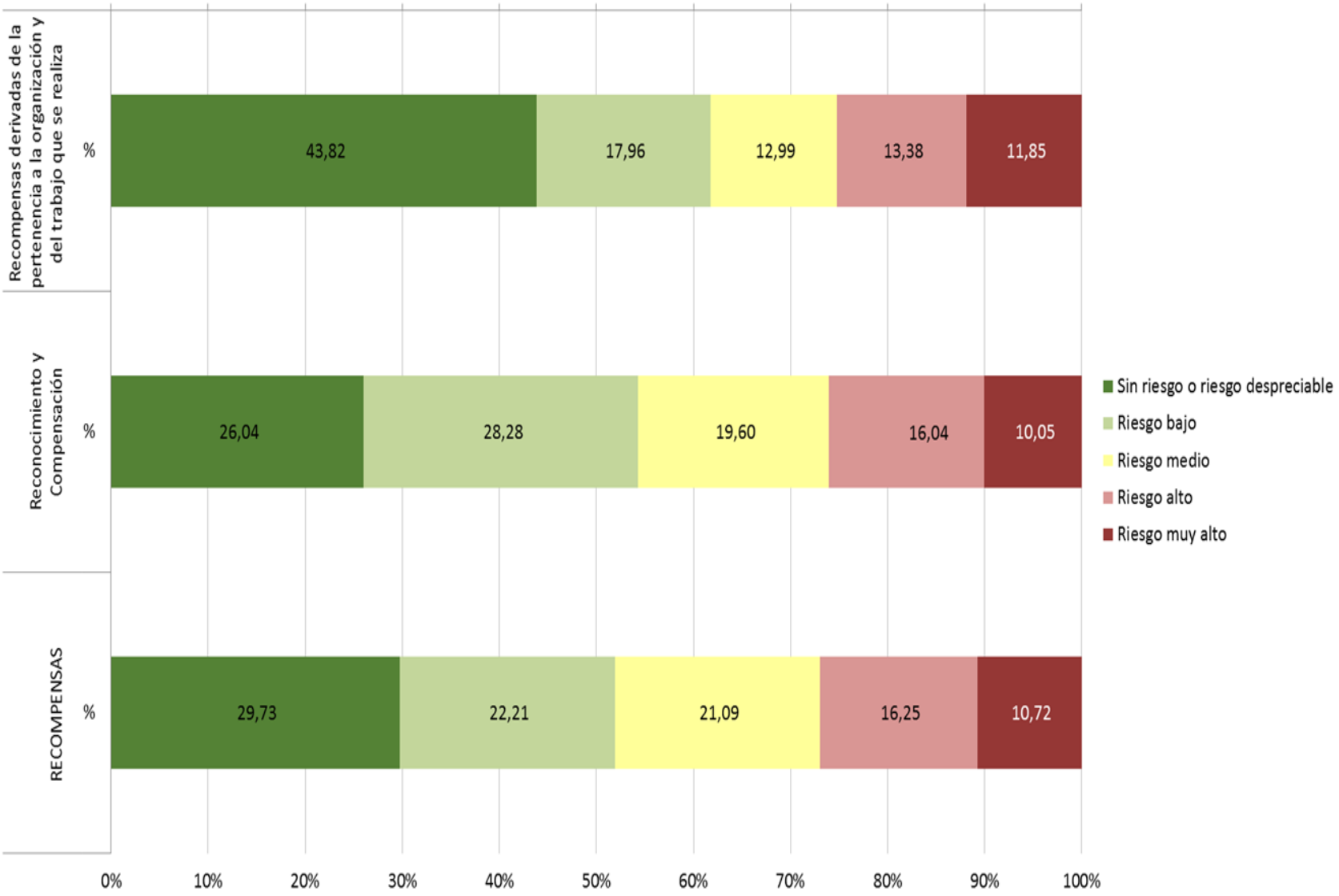
¿Qué hacer?

- Políticas de inclusión y no discriminación

  (victimas, desplazados, desmovilizados y excombatientes, minorías, fuerzas de seguridad).

- Conocer las características de las personas que llegaran.
- Estabilidad laboral.
- La contratación de servicios con grupos participantes.

¿Qué se encuentra en las empresas?



3. Capacitación y desarrollo

¿Qué se encuentra en las empresas?

La pobreza no debe contemplarse únicamente como una cuestión relativa a los escasos ingresos o a indicadores económicos y financieros sino que reside, **en las dificultades para desarrollar las capacidades y libertades personales** (Sen, 2000).

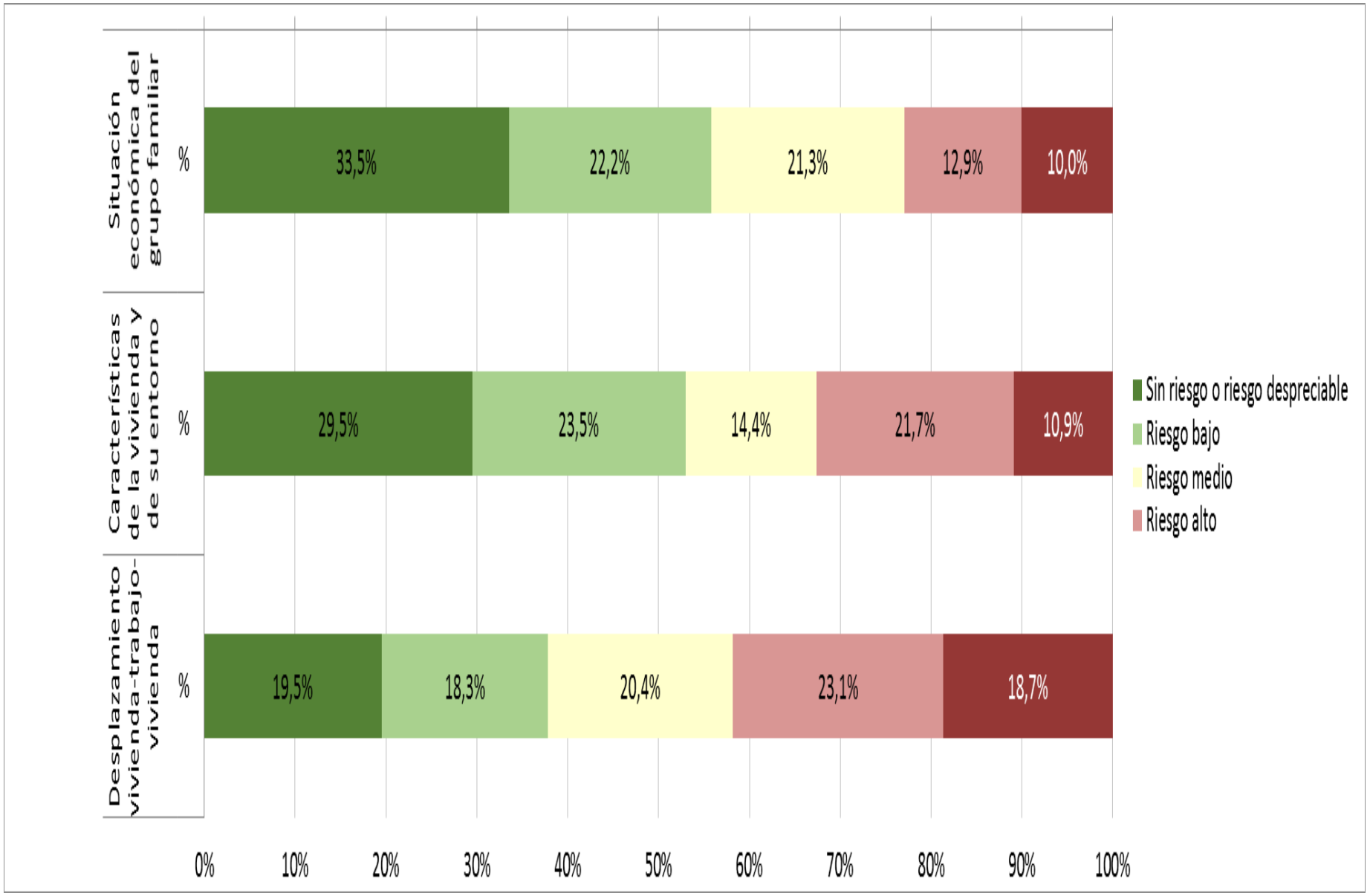
- Aproximadamente el 38% de los desmovilizados tienen un nivel educativo de máximo básica primaria (Martinez, Ramirez, & Pertuz , 2015).

¿Qué hacer?

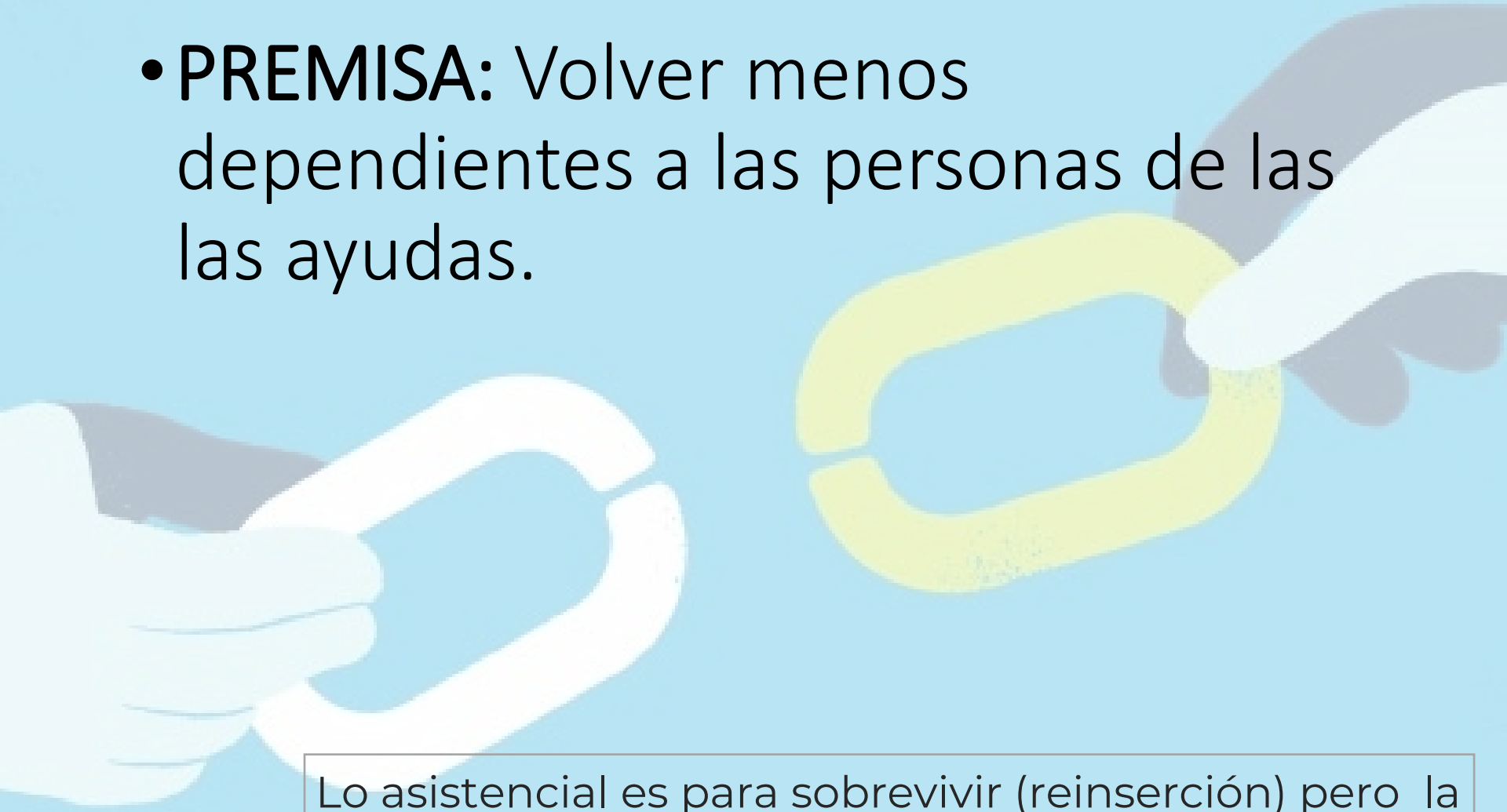
- Mejoramiento de la empleabilidad.
- Desarrollo de habilidades diferentes.
- Favorecer el alejamiento del entorno bélico.
- No sólo aspectos técnicos, sino también de competencias interpersonales y valores.

4. Programas de bienestar

¿Qué reportan las personas?



- **PREMISA:** Volver menos dependientes a las personas de las las ayudas.



Lo asistencial es para sobrevivir (reinserción) pero la autonomía es para vivir (reintegración)

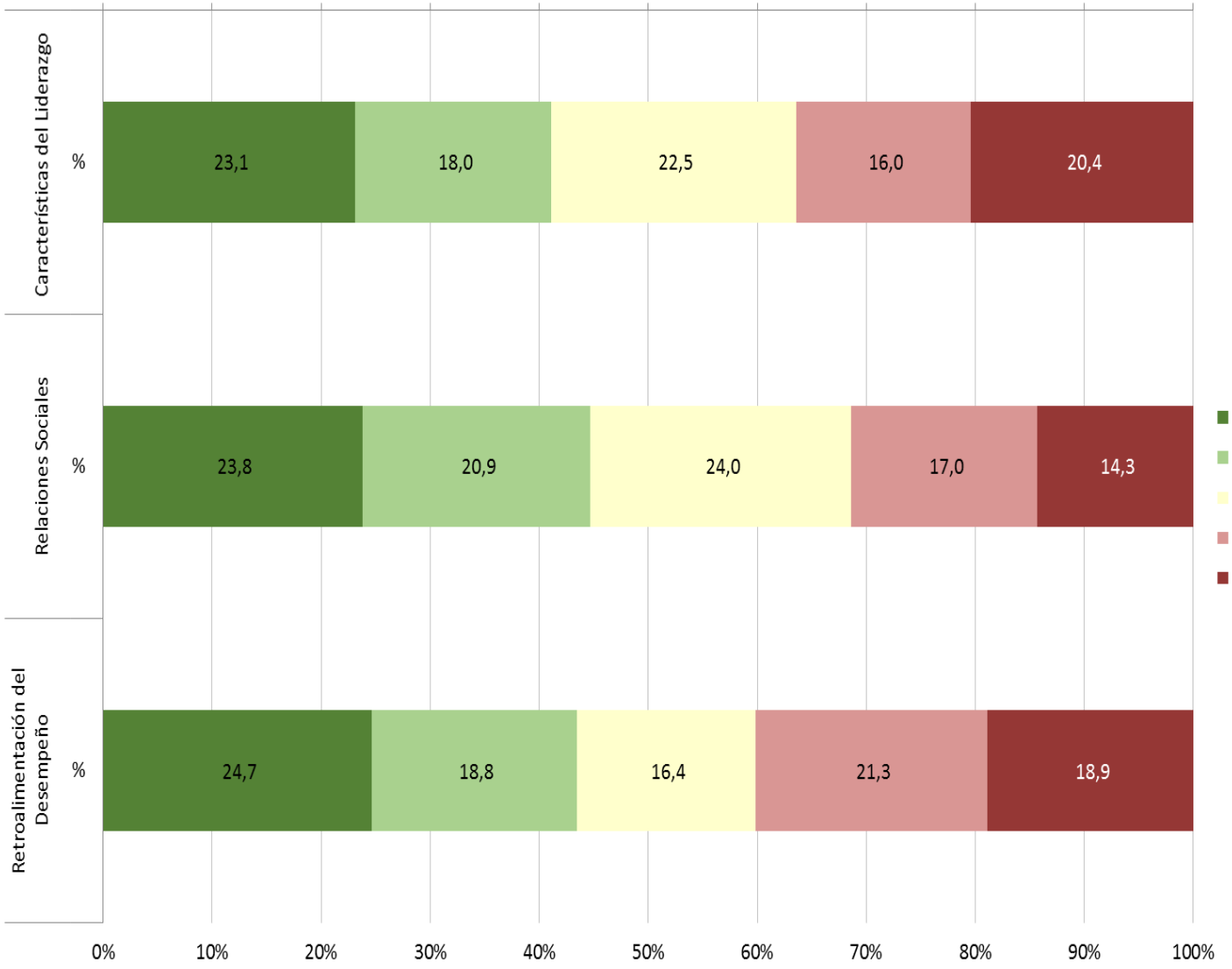
¿Qué hacer?

- Emprendimientos familiares.
- Adquisición de habilidades.
- Mejoramiento del entorno.
- Manejo del dinero.
- No promover el endeudamiento.

5. Gestión de las relaciones interpersonales

6. Liderazgo

¿Qué se encuentra en las empresas?



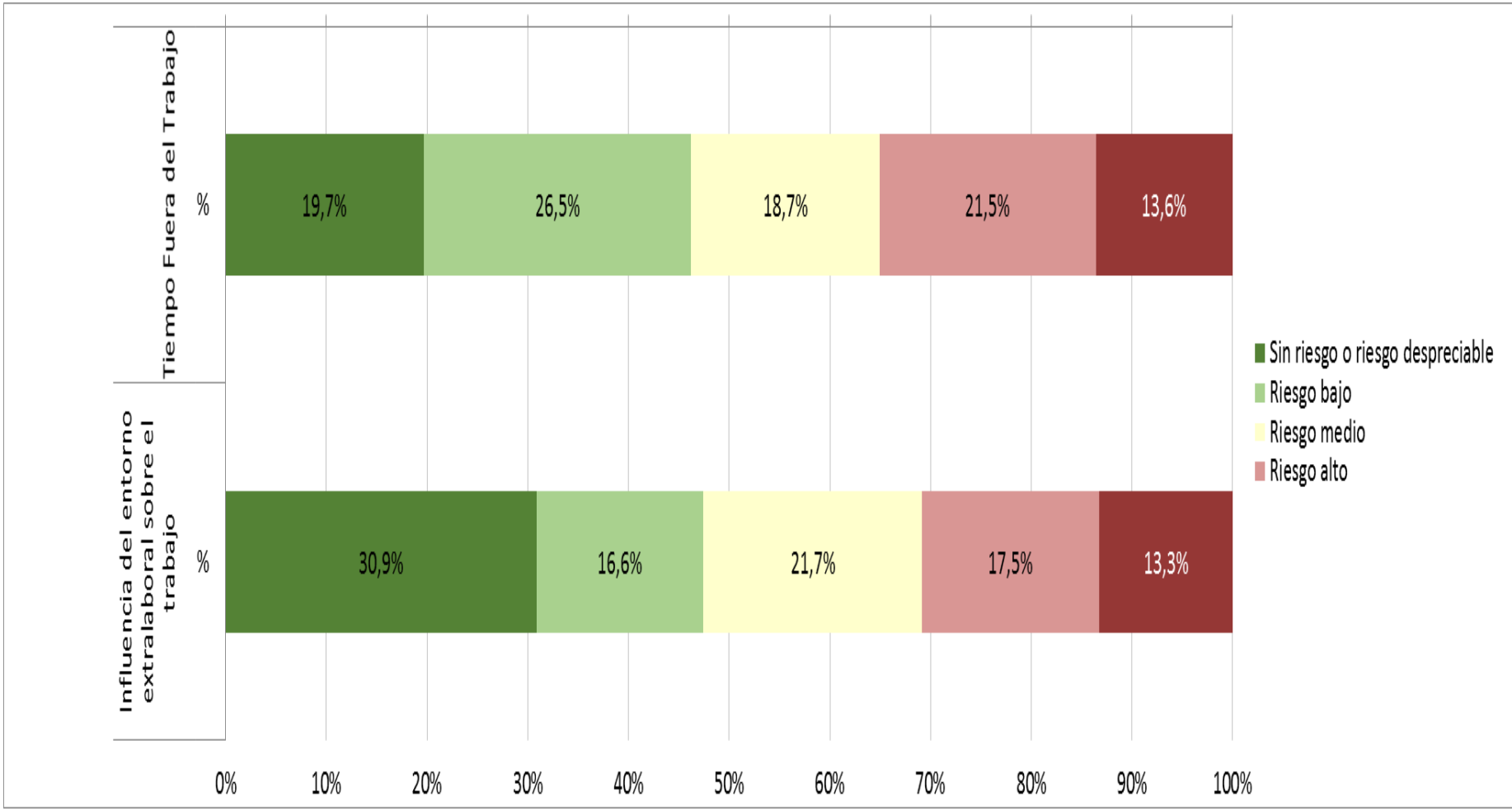
¿Qué hacer?

- Darle importancia!
- El aprendizaje de nuevas formas de relacionamiento.
- Gestión de la diversidad
- Generación de metas compartidas.
- La calidad de los líderes.

7. Favorecimiento de la conciliación vida laboral-vida extralaboral

¿Qué se encuentra en las empresas?

¿Qué reportan las personas?



¿Qué hacer?

- No normalizar la interferencia.
- Conocer las necesidades de las personas que están en la empresa.
- Flexibilizar.

Conclusiones

- Las empresas tienen un papel fundamental la construcción de la paz.
- La RSE debe ser acorde con el contexto en el que está la empresa.
- Antes de pensar en PGH adicionales debemos adaptar las existentes y crear ambientes de trabajo saludables.

Conclusiones

- Es necesario favorecer el ingreso, la estabilidad y la empleabilidad de estas personas.
- Brindar herramientas para que sean menos dependientes.
- Romper las dinámicas de conflicto.

Bibliografía

- Baquero, J., Guataquí, J.C. y Sarmiento, L. (2008) Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. Borradores de Investigación, Universidad del Rosario.
- Gagné, M. (2014) The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory. Oxford University Press.
- Ibáñez, A.M. y Velásquez, A. (2008) El impacto del desplazamiento forzoso en Colombia: condiciones socioeconómicas de la población desplazada, vinculación a los mercados laborales y políticas públicas. Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- Prandi, M. y Lozano, J.M. (Eds.) (2010). La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor. Escola de Cultura de Pau/Instituto de Innovación Social (ESADE)
- Sepúlveda, M.E; Moreno, E.P.; Tovar, J.E; Franco, J.A. y Villarraga, C.L. (2015) Responsabilidad social de las PyMEs en el marco del posconflicto, como soporte para la inclusión laboral de la población reinsertada. Revista de Ciencias Sociales. 6(1) 45-62
- Weller, J. (2009) El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Muchas gracias!

mariaeugenial@cincel.com.co