DICIEMBRE
2024

INDUSTRIAS DEL PACIFICO
S.A.S. Ingeniería para la Industria

DIAGNÓSTICO
RIESGO PSICOSOCIAL



SANDRA CAROLINA PALENCIA CARVAJAL
Psicóloga – Especialista en SST

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 6
1. OBJETIVOS 7
1.1. OBJETIVO GENERAL 7
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7
2. MARCO LEGAL 8
3. METODOLOGIA 11
3.1 Tipo de análisis 11
3.2 Población objeto 11
3.3 Unidad de análisis. 11
3.4 Criterios de inclusión 11
3.5 Criterios de exclusión 11
3.6 Plan de análisis 12
3.6.1 Recolección de datos 12
3.6.2 Tabulación de datos 12
3.7 Resultados Esperados 13
3.8 Población beneficiada 13
3.9 Variables 13
3.10 Difusión de los resultados 13
3.11 Componente Bioético 13
3.12 Componente ambiental 13
3.13 Aspectos Administrativos 14
4. DATOS GENERALES DE BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 14
5. MODELO DE ANALISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 14
5.1 ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS 15
5.2 CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 15
5.2.1 Factores de Riesgo Intralaborales 16
5.2.2 Factores de Riesgo Extralaborales 17
5.2.3 Condiciones Individuales 18
6 ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS 19
6.1 Información Sociodemográfica y Ocupacional de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS 19
6.1.1 Género 19
6.1.2 Nivel de estrato Socioeconómico 20

6.1.3 Tipo de Vivienda 20
6.1.4 Número de personas a Cargo 21
6.1.5 Estado civil 22
6.1.6 Variable escolaridad 22
6.1.7 Lugar de Residencia Actual 23
6.1.8 Tipo de Cargo 24
6.1.9 Tipo de Contrato 24
6.1.10 Antigüedad en la Empresa 25
7 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 26
7.1 Análisis de resultados por cada área: Cuestionarios Forma A y Forma B. 26
7.1.1 CENTRO DE TRABAJO IRISA 26
7.1.1.1 Factores de Riesgo Intralaborales 26
7.1.1.2 Factores de Riesgo Extralaboral 29
7.1.1.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Irisa 31
FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO IRISA 32
NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO IRISA 35
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN PARA CENTRO DE TRABAJO IRISA..... 36
7.1.2 CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA 40
7.1.2.1 Factores de Riesgo Intralaboral 40
7.1.2.2 Factores de Riesgo Intralaboral 43
7.1.2.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo La Milagrosa ... 44
FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA 45
NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA 48
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA 49
7.1.3 CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA 53
7.1.3.1 Factores de Riesgo Intralaboral 53
7.1.3.2 Factores de Riesgo Extralaboral 56
7.1.3.3 Descripción de resultados Centro de Trabajo Riopaila 57
FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA..... 58
NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA 61
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA 62
7.1.4 CENTRO DE TRABAJO STEPAN 64

7.1.4.1 Factores de Riesgo Intralaborales 64
7.1.4.2 Factores de Riesgo Extralaboral 67
7.1.4.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Stepan 68
FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO STEPAN 69
NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO STEPAN 72
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN PARA CENTRO DE TRABAJO STEPAN 73
7.1.5 CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA 75
7.1.5.1 Factores de Riesgo Intralaboral 75
7.1.5.2 Factores de Riesgo Intralaboral 78
7.1.5.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Taller La Virginia 79
FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA 80
NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA 83
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA 84
7.1.6 CENTRO DE TRABAJO VAGONERIA IRISA 87
7.1.6.1 Factores de Riesgo Intralaboral 87
7.1.6.2 Factores de Riesgo Intralaboral 90
7.1.6.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Vagonería Irisa 92
FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO VAGONERÍA IRISA 93
NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO VAGONERÍA IRISA 96
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO VAGONERÍA IRISA 97
7.2 Análisis de resultados general de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS: Cuestionarios Forma A y Forma B 104
7.2.2 Descripción de los resultados. 108
FORMA "A" FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES 109
FORMA "A" FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES 124
FORMA "B" FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES 130
FORMA "B" FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES 144
FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA LA EMPRESA 149
NIVEL DE ESTRÉS 153
CONCLUSIONES 154
RECOMENDACIONES GENERALES AL PLAN DE ACCIÓN 156
SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LAS ACCIONES 158

BIBLIOGRAFÍA 160
ANEXOS 162

GLOSARIO

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

INTRODUCCIÓN

La importancia de los Factores de Riesgo Psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de manera más amplia en la legislación colombiana, debido a las implicaciones e influencia que estos tienen dentro del ámbito laboral. Los cambios de las organizaciones, los procesos de globalización actual y la exposición a. los Riesgo Psicosociales se han hecho más frecuentes, por lo que surge la necesidad de la identificación, evaluación e intervención con el fin de prevenir los riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo.

La prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial, tal y como lo plantea el Ministerio de Protección Social de Colombia a través de la Resolución 2646 de 2008, es compromiso de todas las organizaciones, entidades públicas y privadas, desarrollar actividades de sensibilización y toma de consciencia sobre las políticas preventivas que permitan garantizar el óptimo desempeño de los trabajadores facilitando climas organizacionales adecuados.

Con estas premisas, se ha elaborado el presente “Informe Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial” para dar a conocer el análisis, detección, gestión e intervención de los mismos, permitiendo planes de acción que faciliten la superación de posibles problemas. Por consiguiente, es preciso generar una cultura proactiva en los factores de riesgo psicosocial, que comprometa por igual a todos los agentes implicados, permitiendo la puesta en marcha desde todos los ámbitos relacionados con el trabajo.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los principales factores de riesgo Psicosociales a los que se encuentra expuesto el personal de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, por medio de la aplicación de los Cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, en pro de establecer medidas preventivas y de intervención.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar el perfil socio demográfico de los funcionarios de la empresa.
- Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales
- Identificar los factores de riesgo psicosociales extralaborales
- Identificar niveles de Sintomatología asociada al estrés a través del instrumento de medición avalado por el Ministerio de la Protección Social “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial”. Julio 2010
- Proponer recomendaciones generales frente al mejoramiento de los factores psicosociales evaluados.

2. MARCO LEGAL

La prevención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo es un compromiso que asume el empleador al momento de contratar personal, ya que la legislación colombiana exige en sus normas la intervención de estos riesgos.
A continuación, se mencionará históricamente el avance que hay con relación a este tema en el marco legal de nuestro país.

Decreto 614 de 1984, el literal C del artículo 2°: señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989, en su numeral 12 del artículo 10º: una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Decreto 1832 de 1994: Artículo 1° Aparte 42 Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable.

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2646 de 2008: Donde 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 para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 652 de 2012: Que define la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de Riesgo Profesionales, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 del 2008.

Ley 1562 de 2012: Donde se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Y modifica el artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 22 de la ley 776 de 2002, que sustituyó el artículo 88 del Decreto – ley 1295 de 1994, el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto – ley 1295 de 1994 y los artículos 42,43 de la Ley 100 de 1993.

Ley 1566 de 2012: Que dicta las normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas".

Resolución 1356 de 2012: Que establece la modificación parcial de la Resolución 652 de 2012, que regula la implementación del comité de convivencia laboral, modifica temas específicos como el número que debe integrar el comité de convivencia laboral, en representación de los trabajadores y en representación de los empleados, según el número de trabajadores vinculados a la empresa, se amplía los plazos para las reuniones ordinarias, y para la implementación del comité de convivencia laboral en la empresa.

Ley 1616 DE 2013: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Establece la atención integral e integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Se dictan las definiciones en materia de salud mental, derechos de las personas, responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en cuanto deben establecer acciones y actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, además, garantizar que dentro del SG-SST se incluya el monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial. Se define la conformación y funciones del Consejo Nacional de Salud Mental.

Decreto 1477 DE 2014 (Modificado por el DECRETO 676 DE 2020): Por el que se expide la tabla de enfermedades laborales. Modificación debida a la aparición de la pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19.

Decreto 1072 DE 2015 (VERSIÓN ACTUALIZADA ABRIL DE 2021): Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Circular 026 de 2023: Para fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de análisis

El presente análisis será descriptivo de corte transversal.

3.2 Población objeto

La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS tiene su sede en la Carrera 22, Vía La Virginia - Viterbo, La Virginia, Risaralda. La población trabajadora que hará parte del análisis será de 96 personas.

3.3 Unidad de análisis.

La unidad de análisis será cada uno de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS durante el cuarto trimestre del año 2024.

3.4 Criterios de inclusión.

Los criterios de inclusión que se tendrán en cuenta para la realización del presente análisis descriptivo serán:

Contar con la autorización de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS para realizar el análisis.

Ser trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, que hayan firmado el consentimiento informado.

Ser trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS que diligencien los instrumentos de la batería del ministerio de la protección social.

3.5 Criterios de exclusión.

Para el análisis de los riesgos psicosociales el personal de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, se excluirán:

A aquellos que no firmen el consentimiento informado o que no diligencien los cuestionarios aplicados.

Personal con menos de 6 meses de vinculación en la empresa.

3.6 Plan de análisis

3.6.1 Recolección de datos

Se aplicará la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, publicada en julio de 2010 por el Ministerio de la Protección Social.

3.6.2 Tabulación de datos

La tabulación de los datos se realizará según lo establecido en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, emitida por el ministerio de protección social.

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana para realizar un análisis para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Como resultado de este análisis, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Como establece el Ministerio de protección social en la aplicación de los instrumentos, para el presente trabajo se aplicarán tres cuestionarios que hacen parte de la batería:

Cuestionario de factores de riesgo psicosociales extralaborales: Este cuestionario se aplica a 96 personas.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A y B: Este cuestionario (Forma “A”) se aplica los trabajadores con personal a cargo, profesionales y técnicos. Al grupo al cual se le aplicará esta encuesta es de 47 persona. El cuestionario Forma “B” se aplica a los trabajadores con nivel de análisis inferior a tecnológico, o que no posean personal a cargo en la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS. Al grupo al cual se le aplicara esta encuesta es de 49 personas.

Ficha de datos generales: Esta encuesta se aplica al total de la muestra, lo que equivale a 96 personas.

Cuestionario para diagnosticar niveles de Estrés: Este cuestionario al total de la muestra, que equivale a 96 personas.

3.7 Resultados Esperados.

Con el presente análisis se busca identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y niveles de estrés de la población trabajadora de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, que nos sirva para el diseño y ejecución de la intervención.

3.8 Población beneficiada.

Con los resultados del presente análisis se beneficiará, la alta dirección y los trabajadores del INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS.

3.9 Variables.

Las variables del análisis serán los factores de riesgos intralaborales, los factores de riesgos extralaborales y los niveles de estrés.

3.10 Difusión de los resultados.

Los resultados se difundirán a la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, por medio de una reunión con el representante del sistema de seguridad y salud en el trabajo, Gerencia y/o Recursos Humanos y seguidamente estos darán a conocer al personal.

3.11 Componente Bioético.

Para la realización del actual análisis se contará con: Consentimiento Informado del personal que se le aplicará la batería de instrumentos.

3.12 Componente ambiental.

Teniendo en cuenta el compromiso que se debe tener con la protección ambiental, durante la realización del presente análisis se realizara una utilización mínima de papel, por medio del uso de medios magnéticos para la recolección y análisis de la información.

3.13 Aspectos Administrativos.

La aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial se realizó del 03 al 30 de Octubre de 2024 y los datos se usaron para el análisis de los resultados y la construcción del presente informe.

4. DATOS GENERALES DE BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Batería para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial.
Fecha de Publicación	Julio de 2010
Autores	Ministerio de Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana (Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Laborales.
Instrumentos que componen la Batería	• Ficha de datos generales (Información socio – demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a la que va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.
Objetivo	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa.

5. MODELO DE ANALISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Partiendo de los lineamientos del Ministerio de Protección Social y los marcos establecidos en la Batería, el presente informe diagnostico tomó como punto de referencia la siguiente definición de Factores de Riesgo Psicosocial establecidos en la Resolución 2646 del 2008, que dice:

"(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación

dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas."

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales, las cuales serán abordadas ampliamente en este documento.

5.1 ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

Cada uno de los instrumentos empleados permite identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, estos últimos entendidos como: "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores y su desempeño en el trabajo".

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite hacer una recolección de los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, para establecer la presencia o no de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Por consiguiente, facilita la determinación del grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- Sin riesgo o riesgo despreciable.
- Riesgo bajo.
- Riesgo medio.
- Riesgo alto.
- Riesgo muy alto.

5.2 CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

La Batería permite la evaluación de diversos aspectos que conjugan el desempeño y factores que forman parte de la dinámica individual de cada trabajador, la manera como se desenvuelve dentro de la organización se ve afectada por un gran número de factores y estímulos que, en diversas ocasiones, son externas a la organización. Así pues, las dimensiones establecidas en el instrumento permiten dilucidar las situaciones que pueden afectar las relaciones e interacción del trabajador con el entorno laboral.

El instrumento de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial se divide en dos grandes grupos los *Intralaborales* y los *Extralaborales*; estos a su vez

evalúan una serie de dimensiones que permiten el análisis de cada una de las áreas implicadas.

5.2.1 Factores de Riesgo Intralaborales: Son definidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influye en la salud y bienestar del individuo. [1]

CONSTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	Demandas del Trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

a) *Demandas del trabajo*: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b) *Control sobre el trabajo*: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su

[1] Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Batería de instrumento para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Página 20.

realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c) *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, características de las interacciones, aspectos funcionales de las interacciones como: retroalimentación del desempeño, trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales como la cohesión.

d) *Recompensa:* este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, como el reconocimiento del grupo social y el trato justo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que considera este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.[2]

5.2.2 Factores de Riesgo Extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

[2] Ministerio de Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). Batería de instrumento para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Página 21.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda

5.2.3 Condiciones Individuales: Se definen como las características propias de cada trabajador o características socio-demográficas, como: sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, ciudad de residencia, estrato socio-económico, tipo de vivienda y número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo Intralaborales y Extralaborales. De igual forma, existen aspectos ocupacionales que también pueden modular los factores psicosociales Intra y Extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, cargo, tipo de contratación y modalidad de pago, entre otras.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

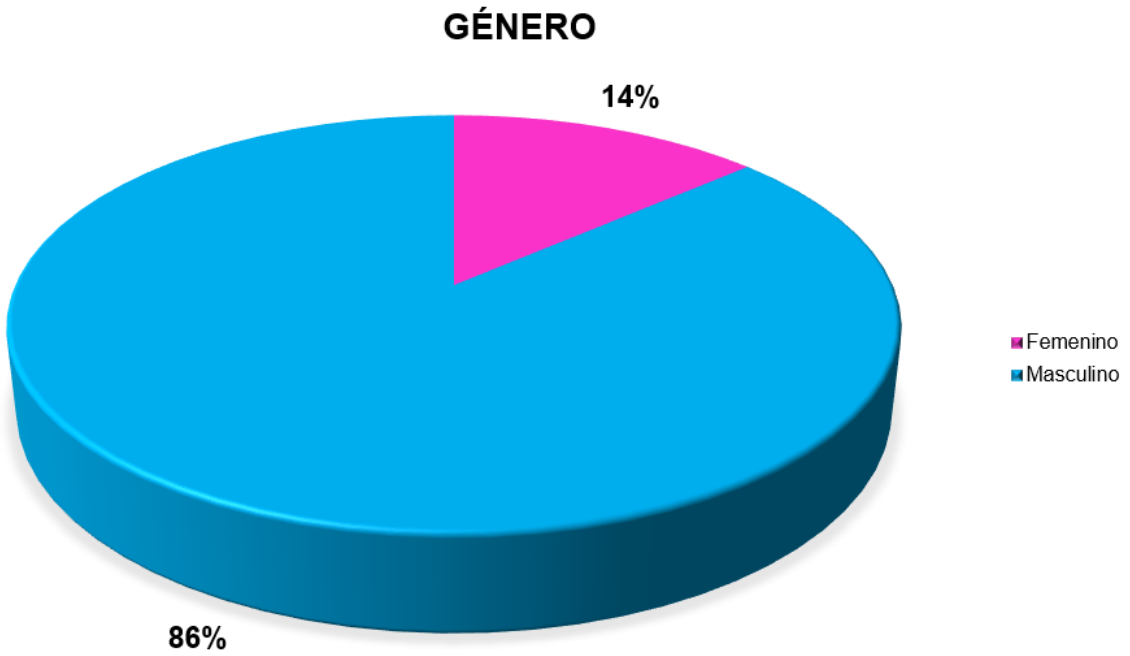
6 ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Dentro de la aplicación del instrumento cabe resaltar que la población se divide en dos grupos de acuerdo al nivel de conocimiento, por lo que el cuestionario ***Forma A*** es aplicado a los empleados que se desempeñan como jefes, profesionales o supervisores; y el cuestionario de la ***Forma B*** fue aplicado a profesionales sin personal a su cargo, a auxiliares y operarios.

6.1 Información Sociodemográfica y Ocupacional de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS.

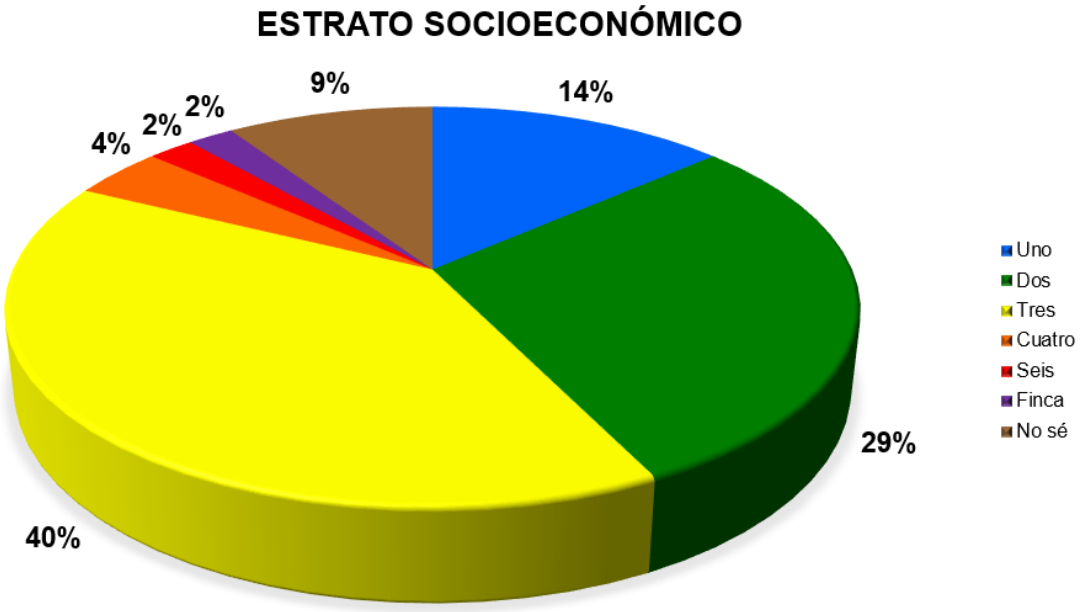
6.1.1 Género

En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS el 86% de los empleados están representados por el género masculino y el 14% por el género femenino.



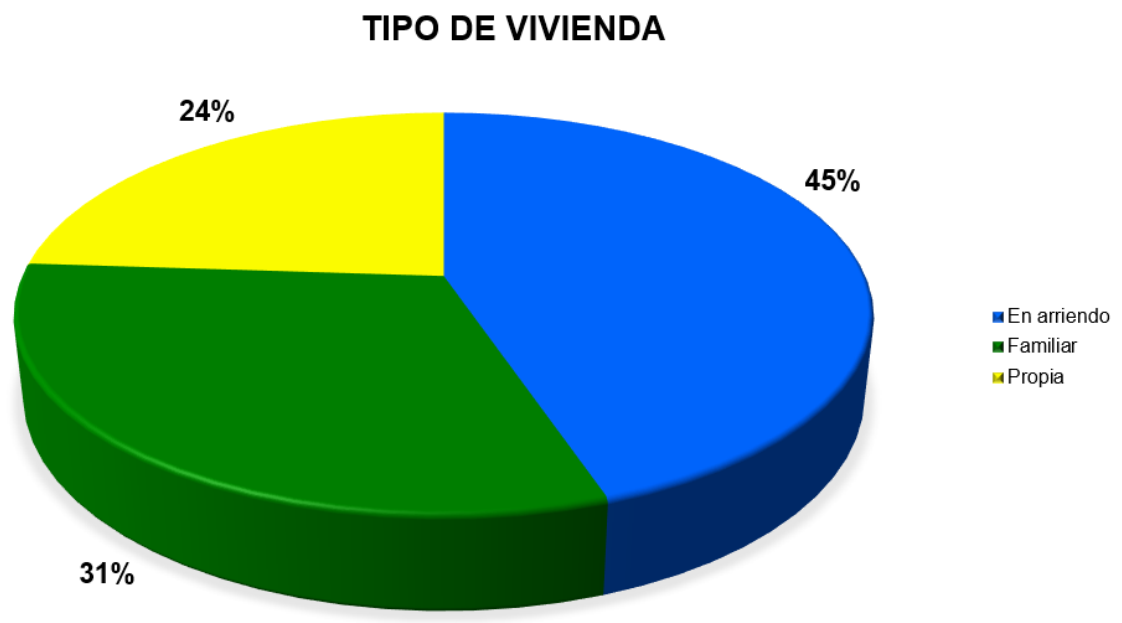
6.1.2 Nivel de estrato Socioeconómico.

Los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS que representan al estrato 1 están en el 14% de la población estudiada. Un 29% concentra a los que pertenecen al estrato 2. El 40% representa a los que pertenecen al estrato 3. Un 4% concentra a los que pertenecen al estrato 4 y 2% a los del estrato 6. Otro 2% está representando a los que viven en Finca; mientras que el 9% restante no saben a qué estrato socioeconómico pertenecen.



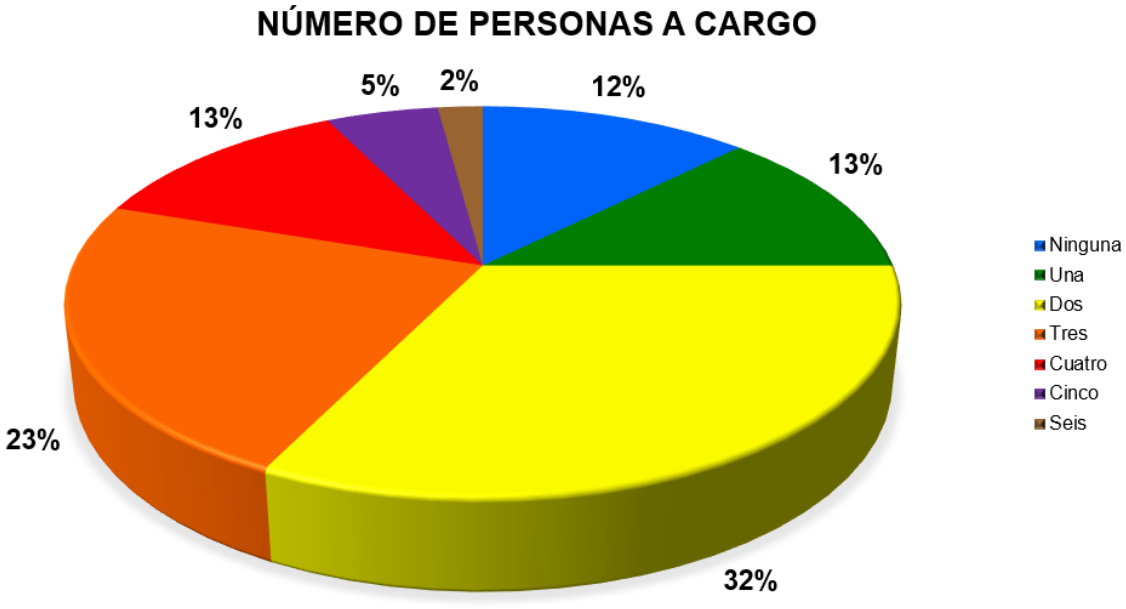
6.1.3 Tipo de Vivienda.

Los empleados de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS que habitan en vivienda arrendada se concentran en el 45% de la población en estudio, los que viven en casa familiar representan el 31%; mientras que aquellos que poseen casa propia constituyen el 24%.



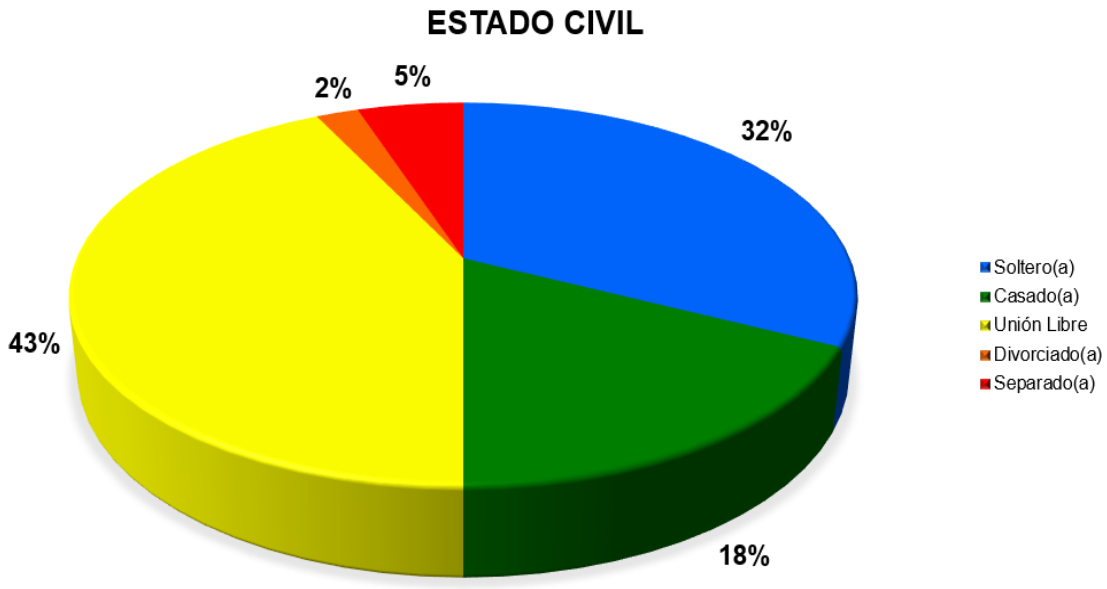
6.1.4 Número de personas a Cargo

En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS los trabajadores que no tienen personas a su cargo representan el 12%, un 13% tiene 1 persona bajo su responsabilidad económica. Un 32% tiene a 2 personas bajo su cargo. El 23% tiene 3 persona bajo su responsabilidad. Otro 13% tiene la manutención de 4 personas. 5% tiene a 5 personas. Y el 2% que resta tiene 6 personas bajo su amparo económico.



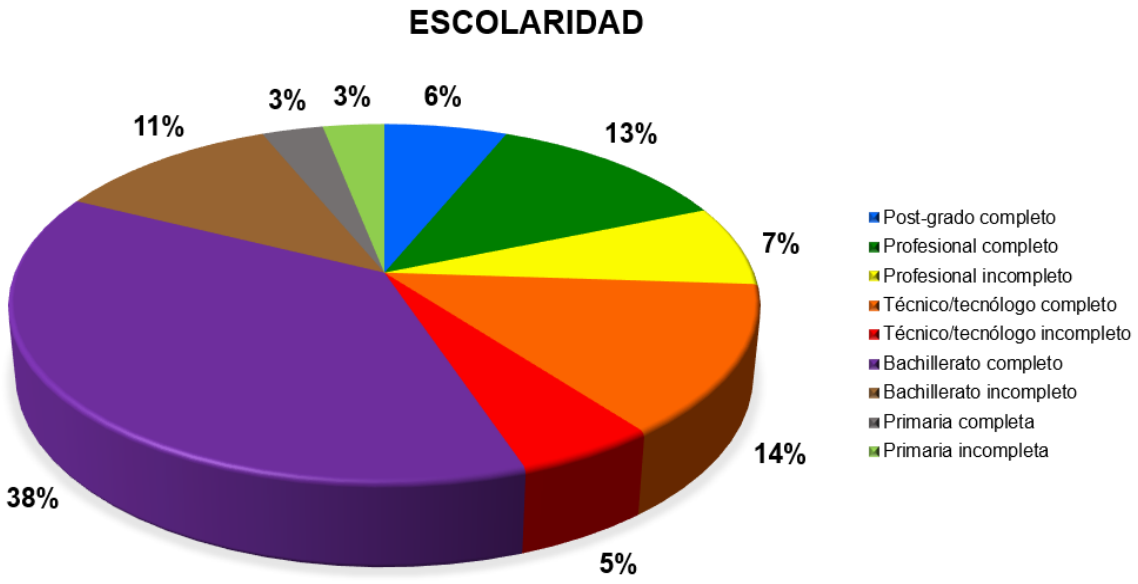
6.1.5 Estado civil

En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS los trabajadores que tiene el estado civil Soltero(a) representan el 32%. Aquellos con estado civil Casado(a) se concentran en el 18% de la muestra. Los empleados que están en Unión Libre están representados por el 43% de la muestra en estudio. 2% representa a los Divorciados(as) y el 5% restante están Separados(as).



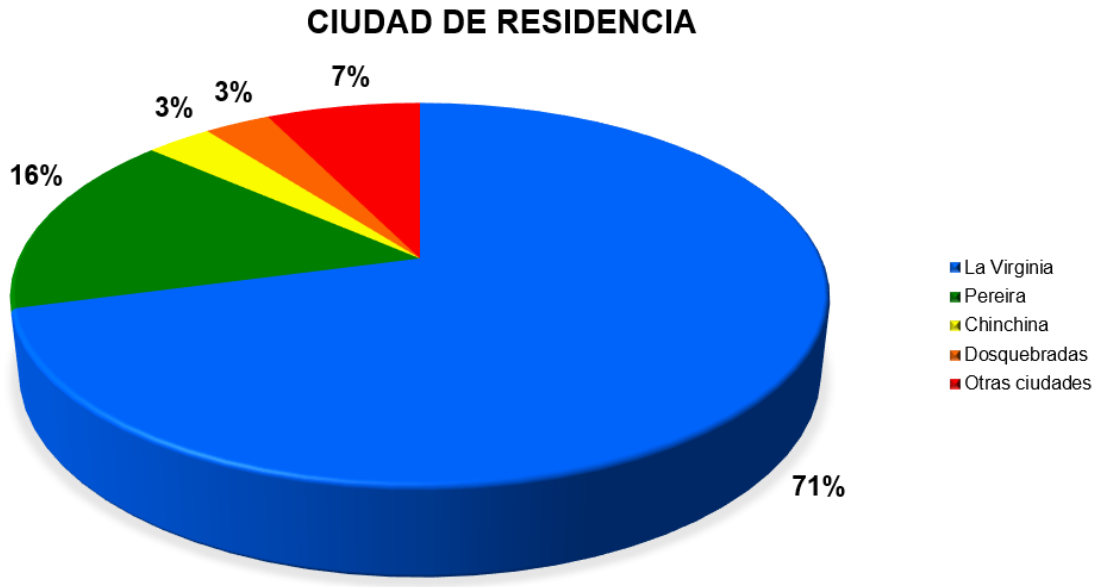
6.1.6 Variable escolaridad

En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS los empleados que ostentan el grado de escolaridad Post-grado completo representan el 6%, Profesional completo 13%, Profesional incompleto 7% y Técnico/Tecnólogo completo 14%. Técnico/Tecnólogo incompleto representa un 5%. Bachillerato completo concentra al 38% de la población en estudio; mientras que el 11% representa a los de escolaridad Bachillerato incompleto. Finalmente, el 6% restante se reparte en 3% con Primaria completa y 3% de los trabajadores con Primaria incompleta.



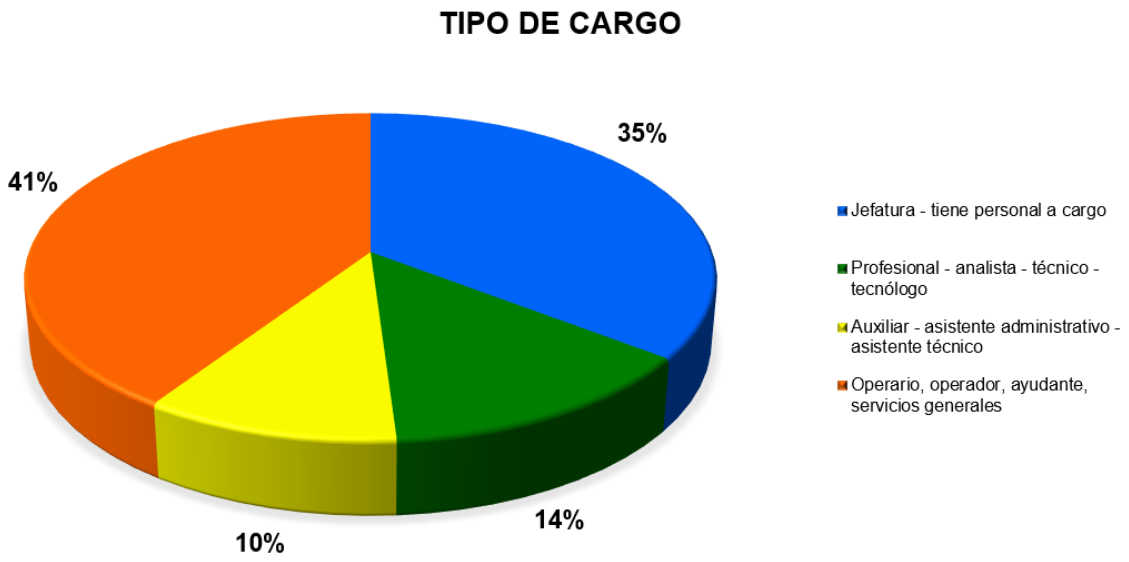
6.1.7 Lugar de Residencia Actual

El 71% de los empleados de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS reside en la ciudad de La Virginia y el 16% en la ciudad de Pereira. Un 3% en la población de Chinchiná y otro 3% en el municipio Dosquebradas. El 7% restante en otras cuidades (Armenia, Cartago, Manizales, San Pedro, Santuario y Tuluá).



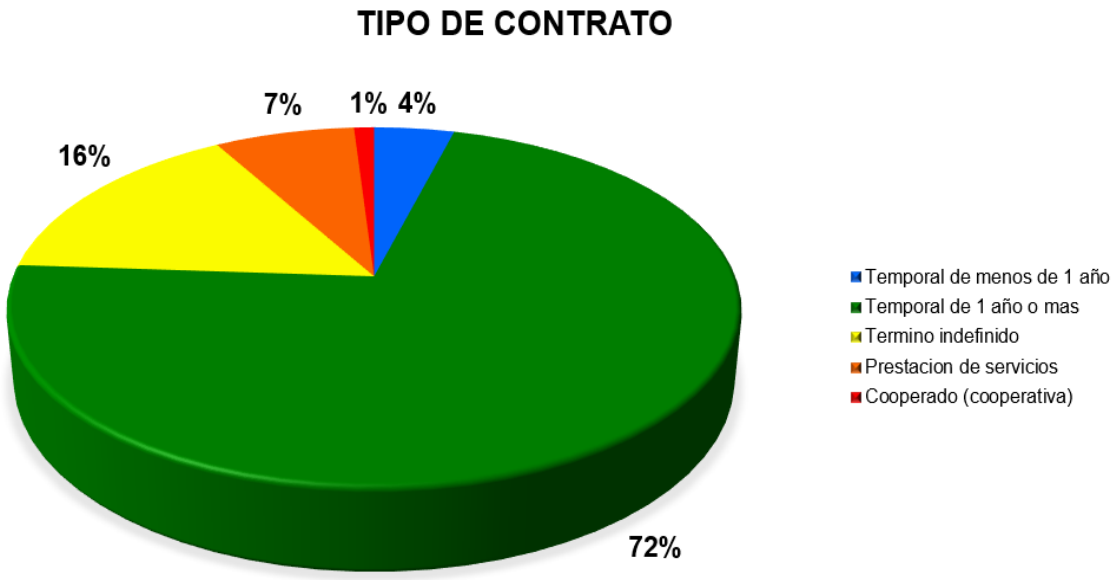
6.1.8 Tipo de Cargo

La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS tiene un 35% de los trabajadores ocupando cargo de Jefatura; mientras el 14% de Profesional-analista-técnico-tecnólogo. Un 10% trabaja en cargo de Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico y el 41% de Operario, operador, ayudante, servicios generales.



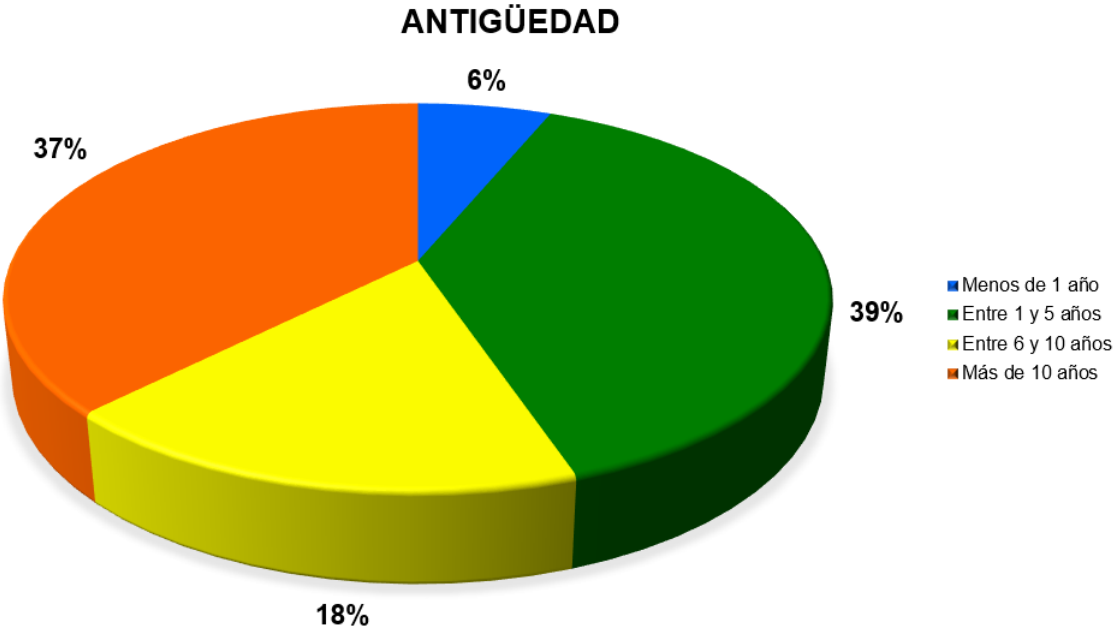
6.1.9 Tipo de Contrato

Respecto al tipo de contrato en la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, el 4% de los empleados está trabajando bajo la figura contractual *Temporal de menos de 1 año*. *Temporal de 1 año o más* concentra el 72%. El 16% tiene contrato por *Término indefinido*. 7% trabaja bajo la figura *Prestación de servicios* y el 1% está como *Cooperativa.*



6.1.10 Antigüedad en la Empresa

En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, los trabajadores que tienen menos de 1 año de vinculación representan el 6%. Los que tienen entre 1 y 5 años de antigüedad representan el 39%; mientras que el 18% tiene entre 6 y 10 años de vinculación con la empresa. Un 37% tiene más de 10 años dentro de la organización.



7 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez desarrolladas y discriminadas las condiciones individuales de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS en cada centro de trabajo que la integra, se procede al análisis de los resultados por centro y, luego, de forma GENERAL para toda la empresa en cada uno de los dominios y dimensiones abordadas en los diferentes cuestionarios aplicados.

7.1 Análisis de resultados por cada área: Cuestionarios Forma A y Forma B.

7.1.1 CENTRO DE TRABAJO IRISA

Personal: Forma A = 17

Forma B = 24

7.1.1.1 Factores de Riesgo Intralaborales

Se procede a realizar el análisis de forma detallada de acuerdo a cada característica del grupo poblacional para las formas A y B, según lo establecido en la Batería de Riesgo Psicosocial como se describen a continuación:

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		
	Forma A	**Forma B**
Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	23,77	33,34
Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	69,12	66,67
Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	12,58	4,16
Exigencias de responsabilidad en el cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	65,93	N/A
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	45,73	44,63
Demandas de la jornada de Trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	35,81	32,99
Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	25,88	N/A
Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	27,61	25,29

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

DOMINIO: CONTROL		
	Forma A	**Forma B**
Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	17,65	41,67
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	7,73	25,01
Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	16,94	25,00
Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	13,65	14,38
Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	14,21	10,76

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	**Forma A**	**Forma B**
	21,72	21,48
Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo	14,82	17,55
Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	19,71	25,42
Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	30,89	N/A

DOMINIO: RECOMPENSA		
Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	**Forma A**	**Forma B**
	15,45	28,13
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	7,65	16,42

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES INTRALABORALES	**Forma A**	**Forma B**
	25,84	**26,39**

Luego de analizar exhaustivamente, los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Irisa) evidencian dentro de las condiciones Intralaborales un nivel de **RIESGO BAJO** para la **FORMA A** y un nivel de **RIESGO MEDIO** para la **FORMA B.** Los dominios que existen con riesgos de nivel medio, alto y muy alto pueden afectar el desempeño laboral y/o personal del trabajador. Teniendo en cuenta las variables en un nivel de riesgo considerable se destacan:

- **Forma A:**

Dominio Demandas del Trabajo*:* Exigencias de responsabilidad en el cargo, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de Trabajo, Consistencia de Rol.
Dominio Control: Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, Claridad de Rol.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo, Relación con los colaboradores.
Dominio Recompensa: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

- **Forma B:**

Dominio Demandas del Trabajo: Demandas de carga mental, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral.
Dominio Control: Claridad de Rol.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño.
Dominio Recompensa: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

7.1.1.2 Factores de Riesgo Extralaboral

Para esta variable se interpretarán los resultados obtenidos frente al entorno familiar, social y económico de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Irisa). Por consiguiente, se analizarán las condiciones de la vivienda, que pueden incidir en la salud y bienestar del empleado.

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL		
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	**Forma A**	**Forma B**
	11,41	18,50
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	5,88	12,15
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	12,35	18,96
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	25,49	34,39
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	8,18	12,73
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	18,13	20,13
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	8,47	8,87

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Forma A**	**Forma B**
	11,71	**16,73**

Para las condiciones Extralaborales se puede apreciar que la **Forma A** se encuentra un nivel **SIN RIESGO** y la **Forma B** en un nivel de **RIESGO BAJO,** existen dimensiones que pueden afectar el desempeño de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Irisa). A continuación, se mencionan las dimensiones que deben mantenerse en observación para este constructo:

- ***Para la Forma A:*** Tiempo fuera del trabajo, Situación económica del grupo familiar, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

- ***Para la Forma B:*** Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

7.1.1.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Irisa

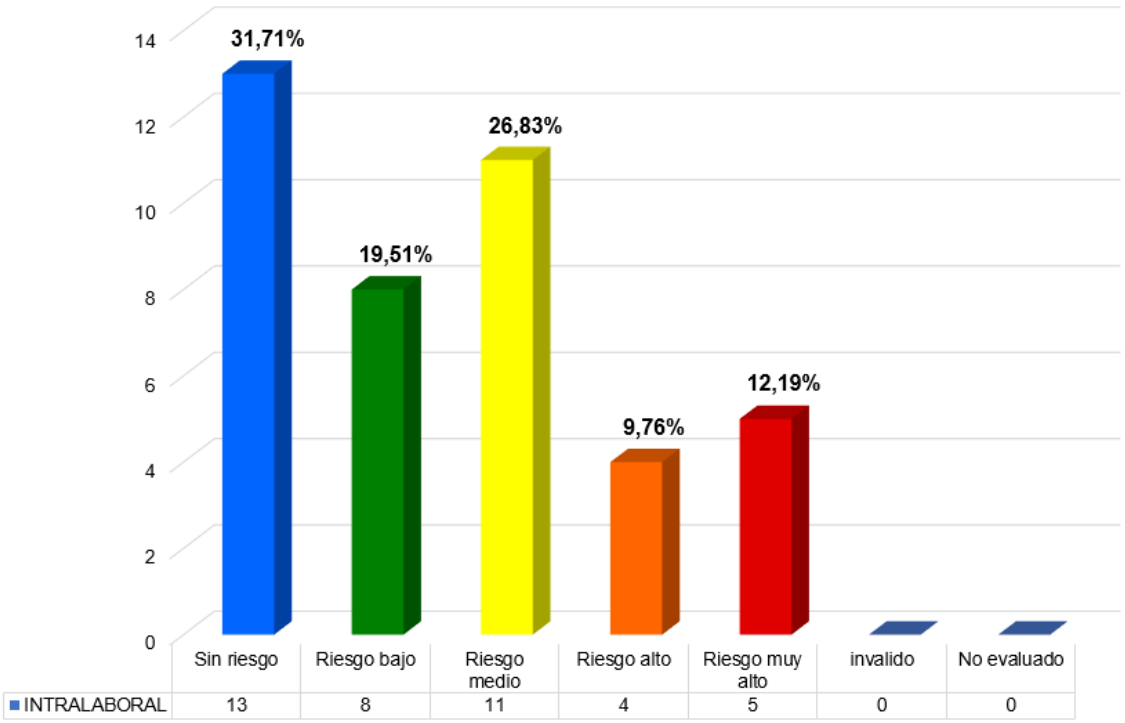
En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Irisa) se presentan algunos factores que pudieran estar influenciando en el bienestar y/o salud mental de los empleados; aspectos que podrían afectar algunos aspectos del clima laboral y desempeño de los trabajadores. Se describirá cada una de las puntuaciones obtenidas identificando el nivel de riesgo alcanzado sobre las dimensiones.

FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO IRISA

- **Riesgo total Intralaboral**: El riesgo intralaboral se encuentra en un nivel de **RIESGO MEDIO**. La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Irisa) evidencia en su promedio de **26,20,** para este constructo que requiere intervención. Ya que existen dimensiones específicas que deben ser vigiladas para mantener un buen clima laboral y un óptimo desempeño de los trabajadores.

TOTAL CONDICIONES INTRALABORALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	**Total**
	26,20

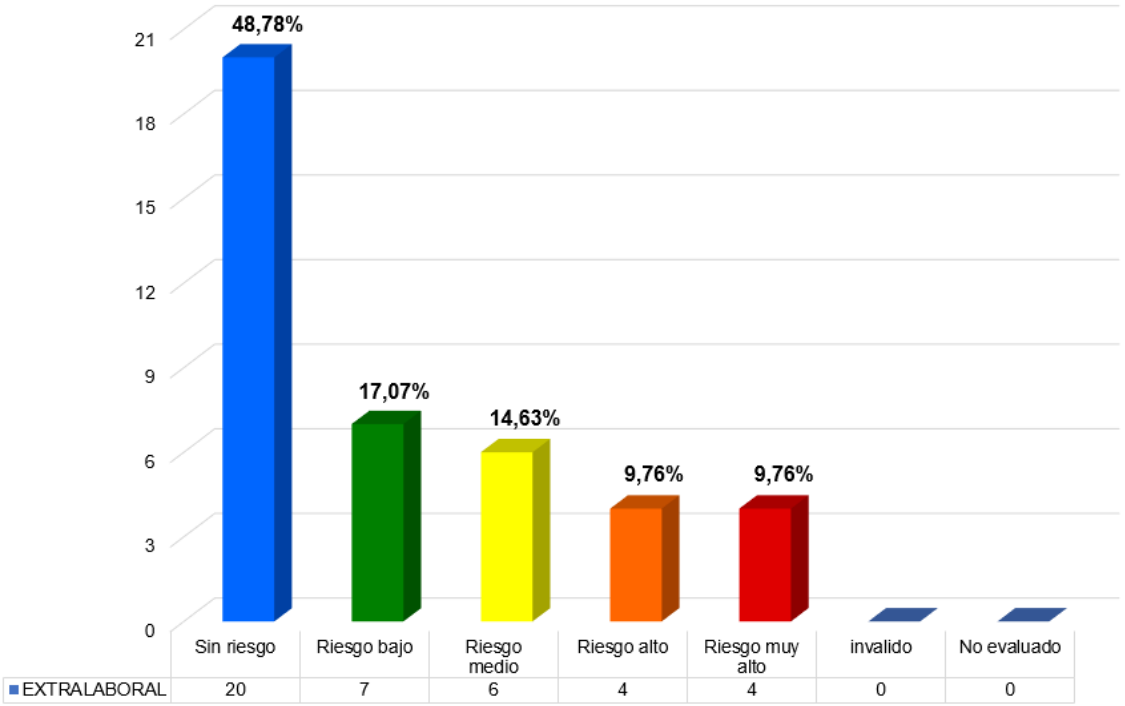
FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL



- **Riesgo total Extralaboral**: Para el riesgo extralaboral la empresa se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO,** evidenciado en un promedio de **14,60;** lo que implica que este constructo no requiere intervención general; aunque existen dimensiones que deben atenderse para que los empleados aumenten sus posibilidades de mejorar las condiciones propias fuera del ámbito laboral, además de sus familiares y amigos en el entorno social.

TOTAL CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Total**
	14,60

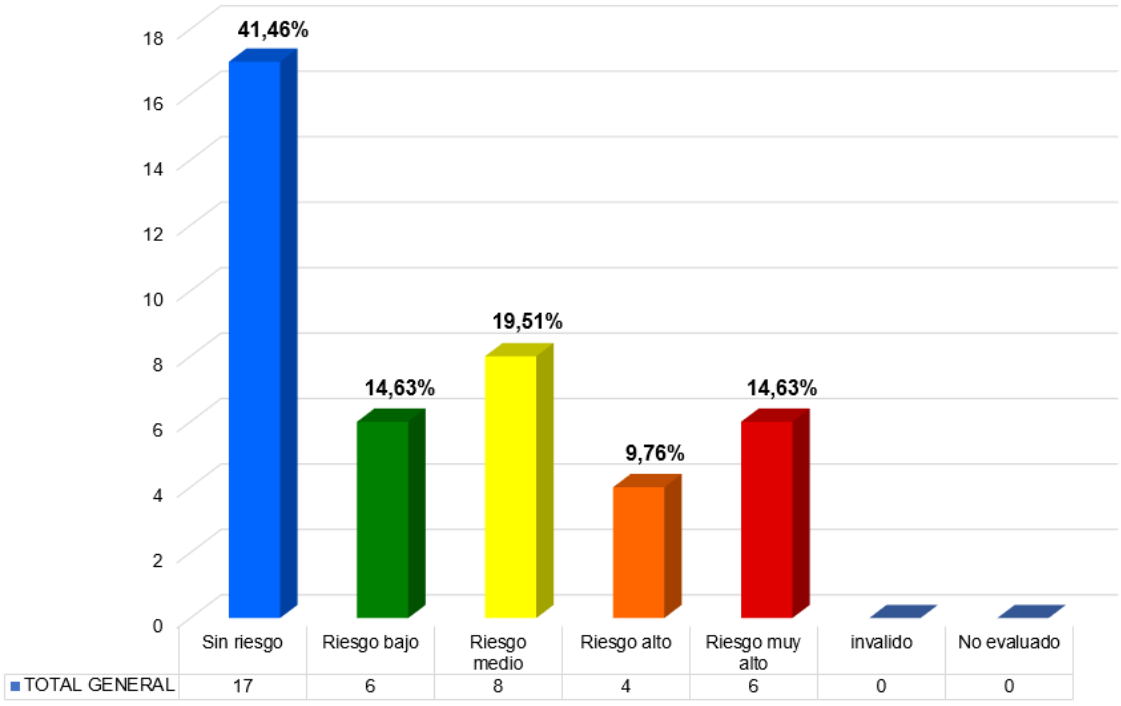
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL



- **Riesgo Psicosocial Total**: Para la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Irisa) el riesgo psicosocial total se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO** con su puntaje de **23,60;** lo que significa que, aunque posee dimensiones que se deben atender, no requiere intervención general para que los empleados mantengan la armonía y posibilidades de mejorar sus condiciones dentro y fuera del ámbito laboral.

RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	
RIESGO PSICOSOCIAL	**Total**
	23,60

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL



NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO IRISA

TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS	**Forma A**	**Forma B**
	12,22	**14,24**
VALOR DE ESTRÉS TOTAL	**13,40**	

En cuanto a los niveles de estrés, los resultados obtenidos muestran que la empresa se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO** para la **FORMA A**; lo que indica que no existe respuesta de estrés a los síntomas más frecuentes que pueden ameritar observación. Por otro lado, para la **FORMA B** el estrés está en nivel de **RIESGO MEDIO**, lo cual evidencia moderada inestabilidad y desequilibrio en los mecanismos de afrontamiento y capacidad de resolución de problemas en los trabajadores.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN PARA CENTRO DE TRABAJO IRISA

Con el análisis realizado en cada una de las dimensiones se aprecian unos riesgos que requieren de acciones de vigilancia, que permitan disminuir o mitigar los niveles de riesgo alcanzados en MEDIO, ALTO y MUY ALTO.

CONDICIONES INTRALABORALES	
DOMINIOS	**PLAN DE ACCIÓN**
DEMANDAS DEL TRABAJO	• Actualización y retroalimentación de los cargos que se encuentran expuestos a posibles factores de riesgo psicosociales donde se analizará: - Retroalimentar y actualizar perfiles de cargo o manuales de funciones. - Análisis de causas de ausentismo, rotación, afectaciones en el desempeño, accidentalidad y morbilidad, si se están presentando. • Evaluar y ajustar la carga; donde se definen responsabilidades, objetivos y tareas asignadas al cargo. • Distribuir de manera equitativa las tareas, en términos de cantidad y complejidad. • Proveer de condiciones ambientales de trabajo que faciliten el desarrollo de las tareas. Ejemplo: controlar fuentes de ruido que afecten la atención y concentración. • Facilitar medios para el acceso a la información. • Definir mecanismos para asegurar disponibilidad de herramientas y útiles necesarios para realizar el trabajo, en términos de cantidad y especificaciones ajustadas a los resultados esperados. Ejemplo: facilitar instructivos, listas de verificación, registros; todos ellos en un lenguaje claro, útil y sencillo para una mejor comprensión. • Entrenar para la gestión de la carga de trabajo. Es necesario verificar el conocimiento que tienen las personas sobre las tareas que deben realizar en su puesto de trabajo, de lo contrario hacer reinducción. • Desarrollo y construcción de modelos mentales donde se represente información a través de gráficas, esquemas, mapas conceptuales, descripciones escritas; que permitan el incremento de la comprensión y estimulación de procesos cognitivos. • Entrenamiento de habilidades cognitivas a través de: - Planeación que parte de definir acciones para el alcance de objetivos y resultados específicos. - Priorización de las actividades balanceando el criterio de la urgencia y la importancia con relación a los objetivos a alcanzar. - Gestión del tiempo desde el enfoque sistémico que se enmarca en la organización del espacio, los insumos y la información requerida para el desarrollo de la tarea.

	• Realizar actividades de gimnasia cerebral y estimulación cognitiva con el fin de mejorar carga mental. • En trabajos que implican levantamiento manual de cargas o con ritmo impuesto por el proceso, se recomiendan pausas flexibles para aliviar la fatiga e incluso incorporar la rotación de puestos de trabajo. (Tomado de protocolo de Acciones generales Ministerio de Trabajo). • Para prevenir la fatiga asociada con la carga mental de trabajo, así como con las altas demandas visuales, se utilizan las pausas discrecionales y breves luego de periodos de trabajo cortos. En general se sugieren descansos de 5 a 10 minutos luego de cada hora y media de esfuerzo intenso, así como la alternancia con otras labores, cuidando siempre que haya suficiente tiempo para las necesidades personales del trabajador que implican un retiro temporal e inevitable del sitio en que desarrolla la labor. Si se trata de tareas con alto requerimiento de atención, la pausa puede tomarse cada hora (Norma UNE-EN ISO 10075-2. Principios ergonómicos relativos a la carga mental, citada por Nogareda y Bestraten, 2011). • Cuando el entorno de la labor, en una alta demanda ambiental, el descanso debe tomarse en un lugar separado del puesto de trabajo.
CONTROL	• Desarrollo de espacios formativos relacionados con las funciones o tareas asignadas en los trabajadores. • Realizar proceso de reinducción dos veces al año; frente a las funciones y responsabilidades a cargo, esclareciendo los procesos que se llevan a cabo en el puesto de trabajo o en cada una de las áreas. • Para la inducción definir los siguientes contenidos temáticos: - Información sobre misión, visión, valores, estructura, procesos de gestión, servicios, organigrama de la empresa y ubicación del puesto de trabajo dentro del organigrama. - Información sobre la historia de la organización. - Información sobre las principales políticas y procedimientos de gestión humana, políticas de reconocimiento, remuneración, posibilidades de desarrollo personal. - Mecanismos formales de comunicación establecidos por la empresa. Ejemplo: solicitud de permisos, vacaciones. Conductos regulares para resolver inquietudes relaciones con el puesto de trabajo. - Derechos y deberes de los trabajadores, reglamentos y normas. - Información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Desarrollo de seminario taller para lideres frente al direccionamiento estratégico, que facilite el fortalecimiento de mecanismos para el desarrollo de las actividades en el equipo de trabajo, reconocimiento de fortalezas y debilidades, además de mecanismos comunicativos.

	• Fortalecimiento en lideres sobre el canal de comunicación que establece con el equipo de trabajo, analizando claridad en las directrices que se imparten. • Desarrollar por parte de los lideres en compañía del equipo de trabajo una matriz DOFA, evidencian fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. • Realizar talleres lúdicos preventivos en la importancia de las relaciones interpersonales. Gestión de las diferencias. • Definir los contenidos temáticos de abordaje y entrenamiento para la optimización de competencias de relación y comunicación: - Significado y fundamentos del comportamiento asertivo. - Características diferenciales de los comportamientos asertivos con respecto a aquellos que no lo son (agresivos y pasivos) - Funcionalidad de la asertividad en términos de las relaciones interpersonales y del proceso comunicativo.
RECOMPENSA	• Realizar inspección periódica frente a la dotación que requieran los trabajadores en términos de herramientas, insumos, uniformes, etc., para el desarrollo de su labor. • Realizar actividades de reconocimiento o incentivos desde el área de bienestar laboral para los colaboradores. Ejecución de manera periódica, por ejemplo, reconocer cada dos meses dos valores dentro del equipo de trabajo: responsabilidad, honestidad, compañerismo. • Socializar los beneficios con los que cuentan los trabajadores por formar parte de la entidad. • Convenios con almacenes o entidades donde los trabajadores de la empresa puedan obtener descuentos o beneficios. • Facilitar a los trabajadores asistencia u orientación psicológica, jurídica, medica individual sobre el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través de actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asistencia en temas específicos (p.ej. Financieros, legales, psicológicos); para aquellos casos que lo ameriten.

CONDICIONES EXTRALABORALES
• Promover las actividades que fomentan hábitos saludables. • Facilitar capacitación en finanzas personales. • Orientar a los trabajadores frente a las actividades que puede desarrollarse durante el tiempo libre, manejo de condiciones conflictivas a nivel familiar, gestión de pasatiempos**.** • Espacio de sensibilización sobre la gratitud.

ESTRÉS
• Implementar iniciativas de información y sensibilización acerca de las características de la ansiedad y el estrés, sus efectos en la salud y las formas de manejo. • Facilitar material técnico, didáctico y/o virtual sobre manejo del estrés (cartillas, videos, juegos).

7.1.2 CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA

Personal: Forma A = 4

Forma B = 2

7.1.2.1 Factores de Riesgo Intralaboral

Se procede a realizar el análisis de forma detallada de acuerdo a cada característica del grupo poblacional bien sea formas A y B, según lo establecido en la Batería de Riesgo Psicosocial como se describen a continuación:

SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		
Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	**Forma A**	**Forma B**
	39,58	4,15
Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	83,75	65,00
Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	22,23	12,50
Exigencias de responsabilidad en el cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	75,00	N/A
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	14,60	10,45
Demandas de la jornada de Trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	39,60	12,50
Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	17,50	N/A
Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	31,28	6,25

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

DOMINIO: CONTROL		
	Forma A	Forma B
Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	16,65	20,85
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	0,00	9,40
Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	6,28	29,20
Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	0,00	20,00
Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	31,25	29,15

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	3,83	29,80
Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo	8,93	28,10
Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	5,00	45,00
Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	18,05	N/A

DOMINIO: RECOMPENSA		
	Forma A	Forma B
Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	11,45	14,55
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	3,75	0,00

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES INTRALABORALES	Forma A	Forma B
	19,75	21,55

Luego de analizar los resultados, se hace evidente que los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo La Milagrosa) se encuentran en un nivel **SIN RIESGO** para la **Forma A** y un nivel de **RIESGO BAJO** para la **Forma B** en este constructo**.** Los dominios que existen con riesgos de nivel medio y alto pueden afectar el desempeño laboral, así, las dimensiones contenidas en éstos con un nivel de riesgo considerable se listan como sigue:

- **Forma A:**

Dominio Demandas del Trabajo*:* Demandas Cuantitativas, Demandas de carga mental, Exigencias de responsabilidad en el cargo, Demandas de la jornada de Trabajo.
Dominio Control: Capacitación.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: No requiere intervención.
Dominio Recompensa: No requiere intervención.

- **Forma B:**

Dominio Demandas del Trabajo: No requiere intervención.
Dominio Control: Claridad de Rol, Capacitación.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño.
Dominio Recompensa: Reconocimiento y compensación.

7.1.2.2 Factores de Riesgo Intralaboral

Para estos factores de riesgo se analizarán los resultados obtenidos frente al entorno familiar, social y económico, conjuntamente con las condiciones de la vivienda, influencia sobre el trabajo y el transporte de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo La Milagrosa).

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL		
	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	20,33	15,65
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	2,08	0,00
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	13,75	20,00
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	18,75	20,80
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	6,28	5,55
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	27,08	0,00
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	23,45	25,05

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Forma A**	**Forma B**
	14,33	**12,10**

Para las condiciones Extralaborales se observa que la **Forma A** se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO,** con dimensiones afectando el desempeño de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo La Milagrosa). La **Forma B** alcanzó un nivel **SIN RIESGO** en este constructo. A continuación, se mencionan las dimensiones que deben mantenerse en observación:

- ***Para la Forma A:*** Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

- ***Para la Forma B*** se encuentran en riesgo: Comunicación y relaciones interpersonales, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

7.1.2.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo La Milagrosa

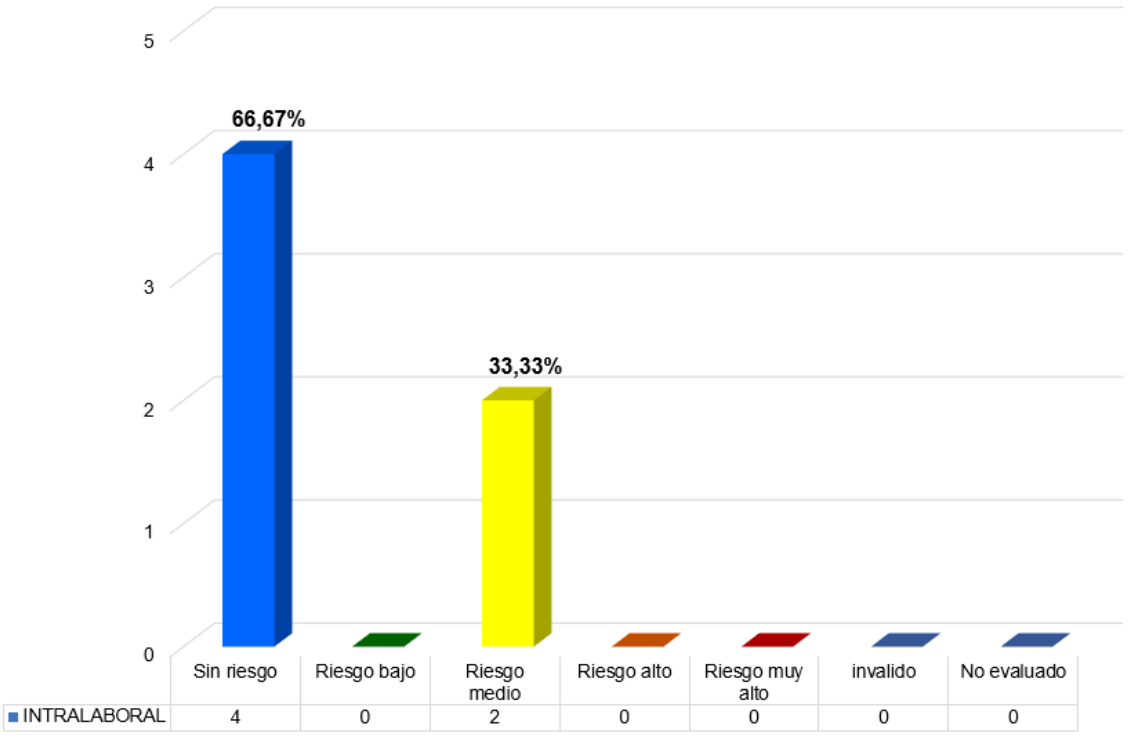
En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo La Milagrosa) se presentan factores que pueden influenciar la salud y el bienestar de los empleados; aspectos que podrían repercutir en el clima laboral y el desempeño de los trabajadores. Se describirá cada una de las puntuaciones obtenidas identificando el nivel de riesgo alcanzado sobre el total para cada constructo.

FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA

- **Riesgo total Intralaboral**: Para este constructo, la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo La Milagrosa) se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO**, alcanzando un promedio de **20,40.** Apuntando a que no requiere intervención, aunque hay dimensiones que presentan niveles de riesgo medio y alto que deben ser vigiladas para mejorar el clima laboral y el desempeño de los trabajadores.

TOTAL CONDICIONES INTRALABORALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	**Total**
	20,40

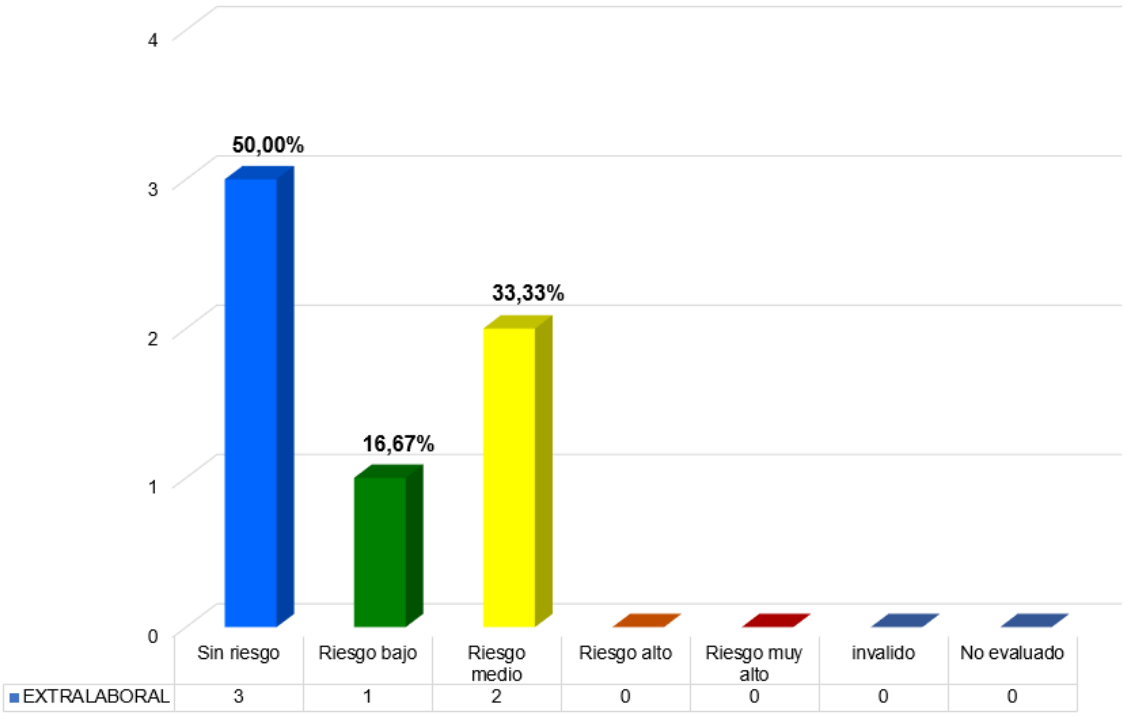
FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL



- **Riesgo total Extralaboral**: El riesgo total en este constructo alcanza un nivel de **RIESGO BAJO,** evidenciado en un promedio de **13,50;** lo que señala que tampoco se requiere intervención general para este constructo; pero deben atenderse las dimensiones que pueden afectar a los empleados frente a condiciones propias fuera del ámbito laboral, de sus familiares y amigos en el entorno social.

TOTAL CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Total**
	13,50

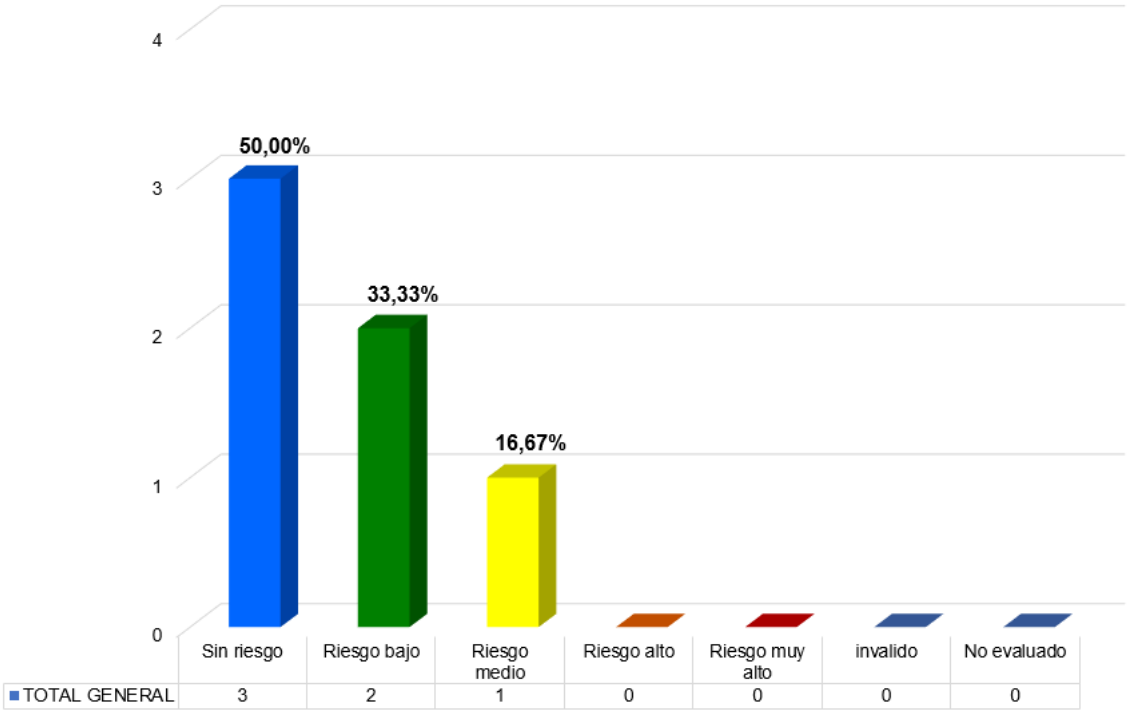
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL



- **Riesgo Psicosocial Total**: Alcanzando un nivel **SIN RIESGO** con un puntaje de **18,90;** la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo La Milagrosa) muestra que, aun cuando posee dimensiones que se deben atender con el objetivo de que los empleados puedan lograr un clima armonioso en su puesto de trabajo y mejorar sus condiciones fuera del ámbito laboral, no requiere intervención general.

RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	
RIESGO PSICOSOCIAL	**Total**
	18,90

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL



NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA

TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS	**Forma A**	**Forma B**
	13,55	**7,05**
VALOR DE ESTRÉS TOTAL	**11,10**	

Los niveles de estrés muestran que la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo La Milagrosa) se encuentra en un nivel de **RIESGO MEDIO** para la **Forma A**; lo que muestra que los empleados responden con estrés a las situaciones en las dimensiones que pueden ameritar observación. Por otro lado, para la **Forma B** el estrés está en nivel de **RIESGO BAJO**, por lo que la estabilidad y el equilibrio frente al trabajo bajo presión, el afrontar problemas y capacidad de resolverlos no se ven comprometidos; aunque no se descarta que en un futuro puedan ser afectados por las dimensiones con niveles considerables de riesgo.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO LA MILAGROSA

Partiendo de los resultados alcanzados en el área de acuerdo a los resultados de factores de riesgo psicosocial, se aprecian una serie de riesgos que se encuentran en niveles MEDIO y ALTO.

CONDICIONES INTRALABORALES	
DOMINIOS	**PLAN DE ACCIÓN**
DEMANDAS DEL TRABAJO	• Revisión de los cargos que se encuentran más expuestos ante factores de riesgo psicosociales donde se analizará: - Retroalimentar y actualizar perfiles de cargo o manuales de funciones. - Analizar si hay colaboradores que puedan presentar enfermedades derivadas del estrés. - Revisar si hay puestos de trabajo que tengan carga cuantitativa. - Precisar los cargos a intervenir. • Evaluar y ajustar la carga; donde se definen responsabilidades, objetivos y tareas asignadas al cargo. • Distribuir de manera equitativa las tareas, en términos de cantidad y complejidad. • Entrenar para la gestión de la carga de trabajo. Es necesario verificar el conocimiento que tienen las personas sobre las tareas que deben realizar en su puesto de trabajo, de lo contrario hacer reinducción. • Entrenamiento de habilidades cognitivas a través de: - Planeación que parte de definir acciones para el alcance de objetivos y resultados específicos. - Priorización de las actividades balanceando el criterio de la urgencia y la importancia con relación a los objetivos a alcanzar. - Gestión del tiempo desde el enfoque sistémico que se enmarca en la organización del espacio, los insumos y la información requerida para el desarrollo de la tarea. • Realizar actividades de gimnasia cerebral y estimulación cognitiva con el fin de mejorar carga mental. • Cuando el entorno de la labor, en una alta demanda ambiental, el descanso debe tomarse en un lugar separado del puesto de trabajo. • Revisar y analizar los horarios y las jornadas establecidas para el desarrollo de las tareas. • Adopción de prácticas de flexibilidad en la distribución temporal del trabajo.

	La flexibilidad en la distribución temporal del trabajo puede adoptar diversas formas, pero todas ellas permiten al trabajador cierto margen de manejo del tiempo de trabajo de tal forma que existe un mayor equilibrio entre las esferas laborales y personales de su vida. Las medidas de flexibilidad horaria que se adoptan dependen de la naturaleza de trabajo y del contexto en el que se desarrolla, así como de las características sociodemográficas de los trabajadores. A continuación, se reseñan algunas medidas que permiten flexibilizar la distribución de la jornada laboral • Horarios escalonados En esta modalidad se establecen dos o tres alternativas de horarios de ingreso y de salida en los que se distribuyen a los trabajadores. Por ejemplo, para un grupo de trabajadores de una empresa se adopta el horario de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., otro grupo adopta el horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y un tercer grupo tiene el horario de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. De esta forma se brindan flexibilidad según necesidades particulares de los trabajadores, por ejemplo, padres con hijos menores o en edad escolar, trabajadores que tienen a su cargo personas en situación de discapacidad o adultos mayores, empleados que estudian en las mañanas o en las tardes, etc. • Horarios variables A través de los horarios variables se brinda al trabajador libertad para decidir la hora de comienzo y finalización de la jornada, siempre que cumpla con un mínimo de horas diarias de trabajo y estas no superen la cantidad de horas diarias de trabajo establecidas legalmente. Bajo esta modalidad también se brinda al trabajador la posibilidad de compensar horas de trabajo entre días distintos, siempre que no se extienda la jornada a un horario nocturno. • Horarios o jornadas comprimidas El horario o jornada comprimida permite al trabajador flexibilizar la distribución de las horas laborables semanales, de tal forma que una persona puede trabajar más horas durante algunos días para poder tener a cambio un tiempo libre durante la semana. • Reducción del tiempo dedicado al almuerzo o comida A través de esta modalidad se busca reducir el tiempo del almuerzo o la comida a una hora o media hora, con el fin de adelantar la hora de salida, con lo cual el trabajador podrá disponer de más tiempo para atender sus asuntos extralaborales y de dedicación a su familia.
CONTROL	• Facilitar espacios donde se puedan desarrollar pausas activas, lideradas por el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Establecer el contenido para el tiempo de descanso o pausas, a lo cual se sugiere: - Ejercicios de relajación y estiramientos.

	- Estimular el componente intelectual como: leer, actividades de razonamiento (sopa de letras, crucigramas). • Realizar proceso de reinducción dos veces al año; frente a las funciones y responsabilidades a cargo, esclareciendo los procesos que se llevan a cabo en el puesto de trabajo o en cada una de las áreas. • Para la inducción definir los siguientes contenidos temáticos: - Información sobre misión, visión, valores, estructura, procesos de gestión, servicios, organigrama de la empresa y ubicación del puesto de trabajo dentro del organigrama. - Información sobre la historia de la organización. - Información sobre las principales políticas y procedimientos de gestión humana, políticas de reconocimiento, remuneración, posibilidades de desarrollo personal. - Mecanismos formales de comunicación establecidos por la empresa. Ejemplo: solicitud de permisos, vacaciones. Conductos regulares para resolver inquietudes relaciones con el puesto de trabajo. - Derechos y deberes de los trabajadores, reglamentos y normas. - Información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Realizar un sondeo donde los colaboradores puedan proponer temáticas a desarrollar en las capacitaciones. • Fortalecer los espacios y/o encuentros formativos en temáticas de interés de los colaboradores. • Retroalimentar el plan de capacitación.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Desarrollo de seminario taller para lideres frente al direccionamiento estratégico, que facilite el fortalecimiento de mecanismos para el desarrollo de las actividades en el equipo de trabajo, reconocimiento de fortalezas y debilidades, además de mecanismos comunicativos. • Fortalecimiento en lideres sobre el canal de comunicación que establece con el equipo de trabajo, analizando claridad en las directrices que se imparten. • Desarrollar por parte de los lideres en compañía del equipo de trabajo una matriz DOFA, evidencian fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. • Realizar talleres lúdicos preventivos en la importancia de las relaciones interpersonales. Gestión de las diferencias. • Crear e implementar un modelo de evaluación y retroalimentación de desempeño acorde a las necesidades de la organización con periodicidad trimestral, entre jefes y colaboradores con el fin de llevar a cabo la identificación sobre las debilidades, fortalezas y cumplimiento de objetivos de cada colaborador. • Establecer metas y fechas de seguimiento para verificar los cambios y ajustes de los acuerdos o compromisos

	que se pacten en la retroalimentación. • Realizar seguimiento de los acuerdos establecidos que permitan nuevas acciones de mejora.
RECOMPENSA	• Socializar e informar los beneficios con los que cuentan los trabajadores por formar parte de la entidad. • Establecer convenios con almacenes o entidades donde los trabajadores de la empresa puedan obtener descuentos o beneficios.

CONDICIONES EXTRALABORALES
• Promover las actividades que fomentan hábitos saludables. • Campaña de sensibilización sobre la importancia de mantener y nutrir las relaciones familiares. • Espacio de sensibilización sobre la gratitud.

ESTRÉS
• Sensibilización preventiva frente a signos de alarma para sintomatología de estrés.

7.1.3 CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA

Personal: Forma A = 5

Forma B = 7

7.1.3.1 Factores de Riesgo Intralaboral

Se procede a realizar el análisis de forma detallada de acuerdo a cada característica del grupo poblacional para las formas A y B, según lo establecido en la Batería de Riesgo Psicosocial.

Para el análisis de las puntuaciones obtenidas se asignará un color al nivel de riesgo para facilitar interpretación de los resultados, el cual se describen a continuación:

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		
Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	**Forma A**	**Forma B**
	20,82	17,86
Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	74,00	79,29
Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	3,90	3,17
Exigencias de responsabilidad en el cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	65,00	N/A
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	34,60	48,81
Demandas de la jornada de Trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	28,32	26,19
Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	8,00	N/A
Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	27,52	33,06

DOMINIO: CONTROL		
	Forma A	Forma B
Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	9,98	51,19
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	5,00	16,10
Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	10,00	19,04
Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	1,42	14,29
Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	1,66	5,96

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	5,76	18,67
Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo	10,00	11,60
Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	13,00	18,57
Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	7,22	N/A

DOMINIO: RECOMPENSA		
	Forma A	Forma B
Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	7,50	8,93
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	5,00	8,06

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES INTRALABORALES	Forma A	Forma B
	16,98	23,47

El análisis de resultados de los trabajadores en la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila) nos muestra que este constructo está en un nivel **SIN RIESGO** para la **FORMA A** y un nivel de **RIESGO BAJO** para la **FORMA B.** Las dimensiones con riesgos de nivel medio, alto y muy alto afectan el desempeño laboral y personal del trabajador. Teniendo en cuenta dichas dimensiones en un nivel de riesgo considerable se destacan:

- **Forma A:**

Dominio Demandas del Trabajo*:* Demandas de carga mental, Exigencias de responsabilidad en el cargo, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de Trabajo.
Dominio Control: No requiere intervención.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: No requiere intervención.
Dominio Recompensa: No requiere intervención.

- **Forma B:**

Dominio Demandas del Trabajo: Demandas de carga mental, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral.
Dominio Control: Control y autonomía sobre el trabajo, Claridad de rol.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo.
Dominio Recompensa: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

7.1.3.2 Factores de Riesgo Extralaboral

Para este constructo se interpretarán los resultados obtenidos frente al entorno familiar, social y económico de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila)**.** Seguidamente, se analizarán las condiciones de la vivienda y transporte para obtener una visión integral acerca de la incidencia de los factores adversos en la salud y bienestar del empleado.

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL		
	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	13,76	13,41
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	6,66	5,94
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	5,00	10,00
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	16,66	26,17
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	8,90	12,70
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	21,66	27,39
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	27,52	22,36

TOTAL CONSTRUCTO		
	Forma A	**Forma B**
CONDICIONES EXTRALABORALES	**13,04**	**15,64**

Para las condiciones Extralaborales se puede apreciar que la **Forma A** alcanzó un nivel de **RIESGO BAJO,** y hay dimensiones que pueden afectar el desempeño de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila). Y la **Forma B** también alcanzó un nivel de **RIESGO BAJO**. A continuación, se mencionan las dimensiones que deben mantenerse en observación para este constructo:

- ***Para la Forma A:*** Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

- ***Para la Forma B*** se encuentran en riesgo: Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

7.1.3.3 Descripción de resultados Centro de Trabajo Riopaila

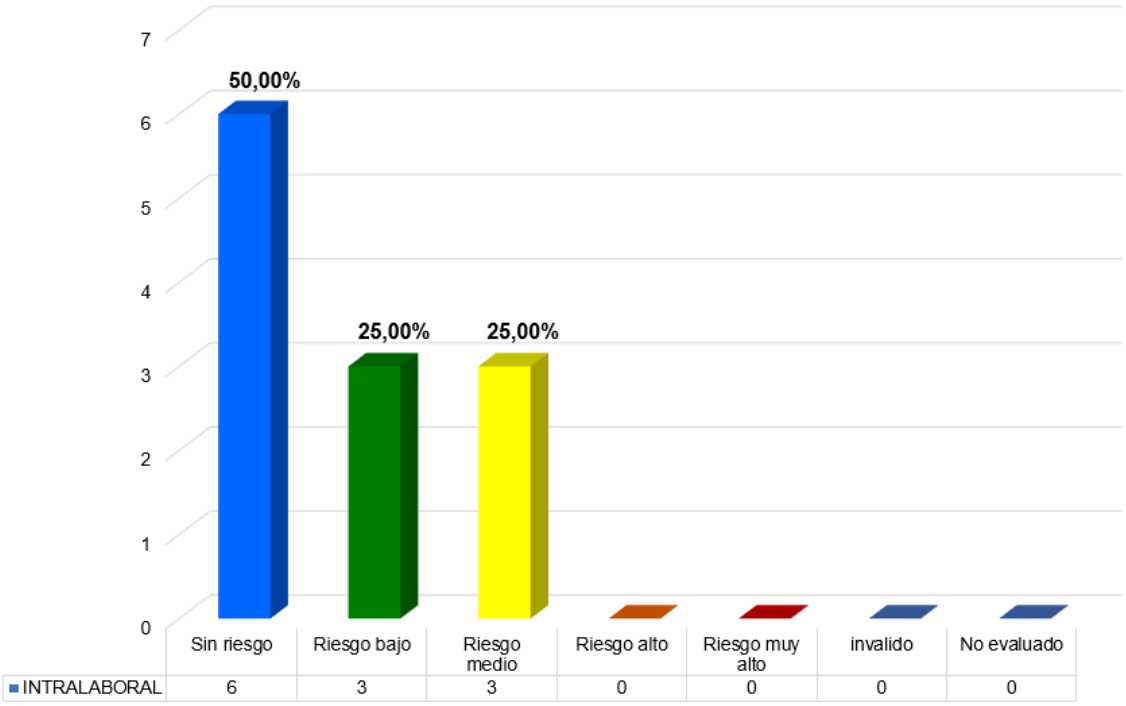
En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila) se vislumbra un panorama que no implica riesgo. Sin embargo, se presentan algunos factores que pudieran influenciar el bienestar y salud mental de los empleados; aspectos que podrían afectar de alguna manera el clima laboral y el desempeño de los trabajadores. Se describirá cada una de las puntuaciones obtenidas identificando el nivel de riesgo alcanzado sobre las dimensiones para el factor de riesgo total de cada constructo, Intralaboral, Extralaboral y General.

FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA

- **Riesgo total Intralaboral**: El riesgo intralaboral se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO**. La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila) evidencia en su promedio de **20,70,** que este constructo no requiere intervención. Existen dimensiones específicas que deben ser vigiladas, sobre todo las que han alcanzado un nivel de riesgo alto, para lograr mantener un buen clima laboral y el óptimo desempeño de los trabajadores.

TOTAL CONDICIONES INTRALABORALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	**Total**
	20,70

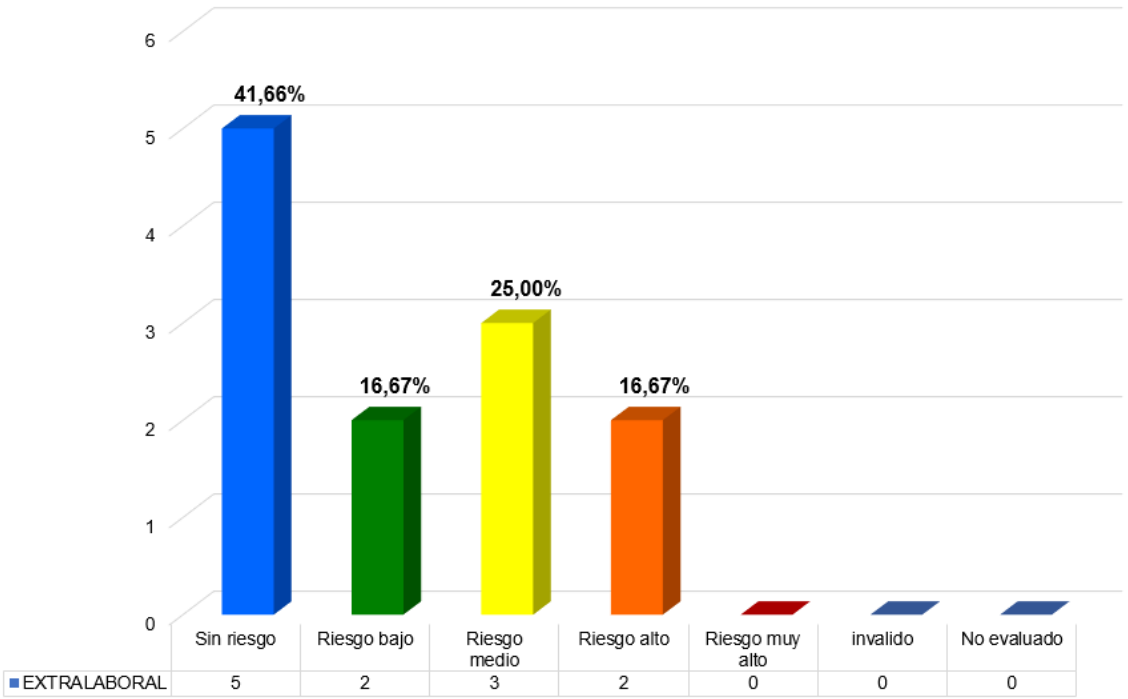
FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL



- **Riesgo total Extralaboral**: Para el riesgo extralaboral la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila) se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO,** obteniendo un promedio de **14,50.** Implica que este constructo no requiere intervención general; pero hay dimensiones que deben atenderse para que las condiciones fuera del ámbito laboral de los empleados mejoren en cuanto a su desenvolvimiento en el entorno social y sus relaciones con familiares y amigos.

TOTAL CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Total**
	14,50

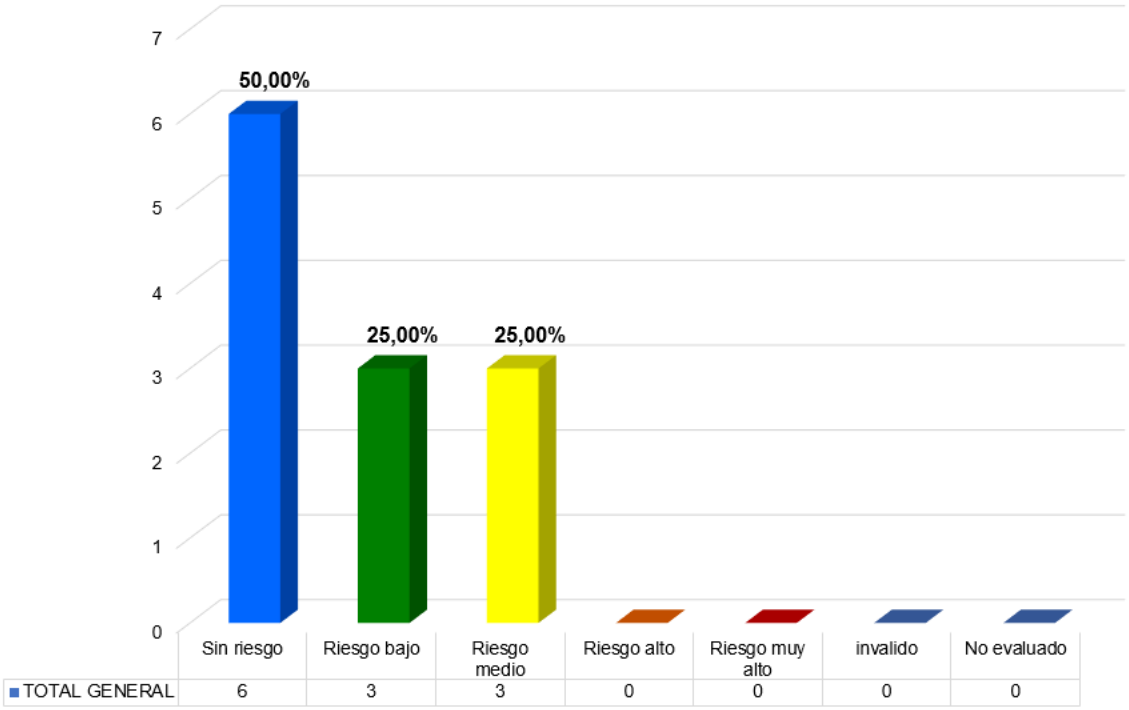
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL



- **Riesgo Psicosocial Total**: Para la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila) el total en este diagnóstico de riesgo psicosocial se encuentra en un nivel **SIN RIESGO** con un puntaje de **19,30;** lo que significa que son pocas las dimensiones que deben atenderse, para que los empleados mantengan la armonía dentro y fuera del ámbito laboral. Además, las posibilidades de mejorar sus condiciones se tomarán en cuenta en las recomendaciones que se darán más adelante.

RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	
RIESGO PSICOSOCIAL	**Total**
	19,30

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL



NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA

TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS	**Forma A**	**Forma B**
	4,60	**8,51**
VALOR DE ESTRÉS TOTAL	**6,80**	

La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Riopaila) obtuvo resultados que muestran que se encuentra en un nivel **SIN RIESGO** para la **Forma A;** lo que indica inexistencia de respuesta de estrés a los síntomas que pueden ameritar observación. En cuanto a los niveles de estrés para la **Forma B** está en nivel de **RIESGO BAJO**, lo cual evidencia estabilidad y equilibrio en los mecanismos de afrontamiento de resolución de problemas en los trabajadores. Para el valor total en los niveles de estrés obtuvo un promedio de **6,80** puntos, ubicándola en un nivel **SIN RIESGO.**

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO RIOPAILA

De acuerdo a los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial para la Centro de Trabajo Riopaila, es de importancia establecer planes de acción que respondan a los riesgos identificados a la luz de mitigar o disminuir los factores de riesgo incipientes.

CONDICIONES INTRALABORALES	
DOMINIOS	**PLAN DE ACCIÓN**
DEMANDAS DEL TRABAJO	• Evaluar y ajustar la carga; donde se definen responsabilidades, objetivos y tareas asignadas al cargo. • Retroalimentar y actualizar perfiles de cargo o manuales de funciones. • Hacer encuentros formativos sobre entrenamiento de gestión de la carga. • Establecer pausas dentro de la jornada. • Proporcionar herramientas de identificación y control de la fatiga.
CONTROL	• Facilitar espacios donde se puedan desarrollar pausas activas, lideradas por el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Establecer el contenido para el tiempo de descanso o pausas, a lo cual se sugiere: - Ejercicios de relajación y estiramientos. - Estimular el componente intelectual como: leer, actividades de razonamiento (sopa de letras, crucigramas). • Realizar proceso de reinducción dos veces al año; frente a las funciones y responsabilidades a cargo, esclareciendo los procesos que se llevan a cabo en el puesto de trabajo o en cada una de las áreas. • Para la inducción definir los siguientes contenidos temáticos: - Información sobre misión, visión, valores, estructura, procesos de gestión, servicios, organigrama de la empresa y ubicación del puesto de trabajo dentro del organigrama. - Información sobre la historia de la organización. - Información sobre las principales políticas y procedimientos de gestión humana, políticas de reconocimiento, remuneración, posibilidades de desarrollo personal. - Mecanismos formales de comunicación establecidos por la empresa. Ejemplo: solicitud de permisos, vacaciones. Conductos regulares para resolver inquietudes relaciones con el puesto de trabajo.

	- Derechos y deberes de los trabajadores, reglamentos y normas. - Información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Desarrollar asistencias técnicas y/o taller formativo en liderazgo a los lideres de áreas, donde se proporcionen herramientas de direccionamiento estratégico para con el equipo de trabajo.
RECOMPENSA	• Realizar actividades de reconocimiento o incentivos desde el área de bienestar laboral para los colaboradores. Ejecución de manera periódica, por ejemplo, reconocer cada dos meses dos valores dentro del equipo de trabajo: responsabilidad, honestidad, compañerismo.

CONDICIONES EXTRALABORALES
• Promover las actividades que fomentan hábitos saludables. • Sensibilización sobre la importancia de establecer relaciones interpersonales como factor protector. • Capacitación sobre finanzas personales o educación financiera.

ESTRÉS
• Desarrollo de espacios psicoeducativos desde el marco de prevenciones primarias en identificación de signos de alarma para el estrés. • Capacitación en técnicas y estrategias de manejo del estrés.

7.1.4 CENTRO DE TRABAJO STEPAN

Personal: Forma A = 3

Forma B = 3

7.1.4.1 Factores de Riesgo Intralaborales

Se procede a realizar el análisis de forma detallada de acuerdo a cada característica del grupo poblacional para las formas A y B, según lo establecido en la Batería de Riesgo Psicosocial como se describen a continuación:

SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		
Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	**Forma A**	**Forma B**
	22,23	19,43
Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	61,67	60,00
Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	3,70	0,00
Exigencias de responsabilidad en el cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	62,50	N/A
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	23,60	31,97
Demandas de la jornada de Trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	27,77	19,47
Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	13,33	N/A
Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	27,10	18,77

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

DOMINIO: CONTROL		
	Forma A	Forma B
Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	25,00	38,87
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	10,43	20,87
Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	12,53	19,43
Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	5,97	3,33
Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	16,67	22,23

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	10,27	1,90
Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo	11,33	13,90
Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	10,00	1,67
Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	5,57	N/A

DOMINIO: RECOMPENSA		
	Forma A	Forma B
Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	12,50	11,10
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	1,67	8,37

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES INTRALABORALES	Forma A	Forma B
	17,27	16,27

Luego de analizar exhaustivamente, los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Stepan) evidencian dentro de las condiciones Intralaborales un nivel **SIN RIESGO** para la **FORMA A** e, igualmente, un nivel **SIN RIESGO** para la **FORMA B.** Los dominios que existen con riesgos de nivel medio pueden afectar el desempeño laboral y/o personal del trabajador. Teniendo en cuenta las variables en un nivel de riesgo considerable se destacan:

- **Forma A:**

Dominio Demandas del Trabajo*:* Exigencias de responsabilidad en el cargo, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de Trabajo.
Dominio Control: Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: No requiere intervención.
Dominio Recompensa: No requiere intervención.

- **Forma B:**

Dominio Demandas del Trabajo: Demandas Ambientales y de esfuerzo físico.
Dominio Control: Capacitación.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: No requiere intervención.
Dominio Recompensa: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

7.1.4.2 Factores de Riesgo Extralaboral

Para esta variable se interpretarán los resultados obtenidos frente al entorno familiar, social y económico de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Stepan). Por consiguiente, se analizarán las condiciones de la vivienda, que pueden incidir en la salud y bienestar del empleado.

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL		
	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	16,70	10,43
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	5,57	5,57
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	8,33	15,00
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	16,67	30,53
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	8,33	12,93
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	8,33	13,90
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	29,20	16,70

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Forma A**	**Forma B**
	12,67	**14,50**

Para las condiciones Extralaborales se puede apreciar que la **Forma A** se encuentra en un nivel **SIN RIESGO** y la **Forma B** en un nivel de **RIESGO BAJO,** existen dimensiones que pueden afectar el desempeño de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Stepan). A

continuación, se mencionan las dimensiones que deben mantenerse en observación para este constructo:

- ***Para la Forma A:*** Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

- ***Para la Forma B:*** Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

7.1.4.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Stepan

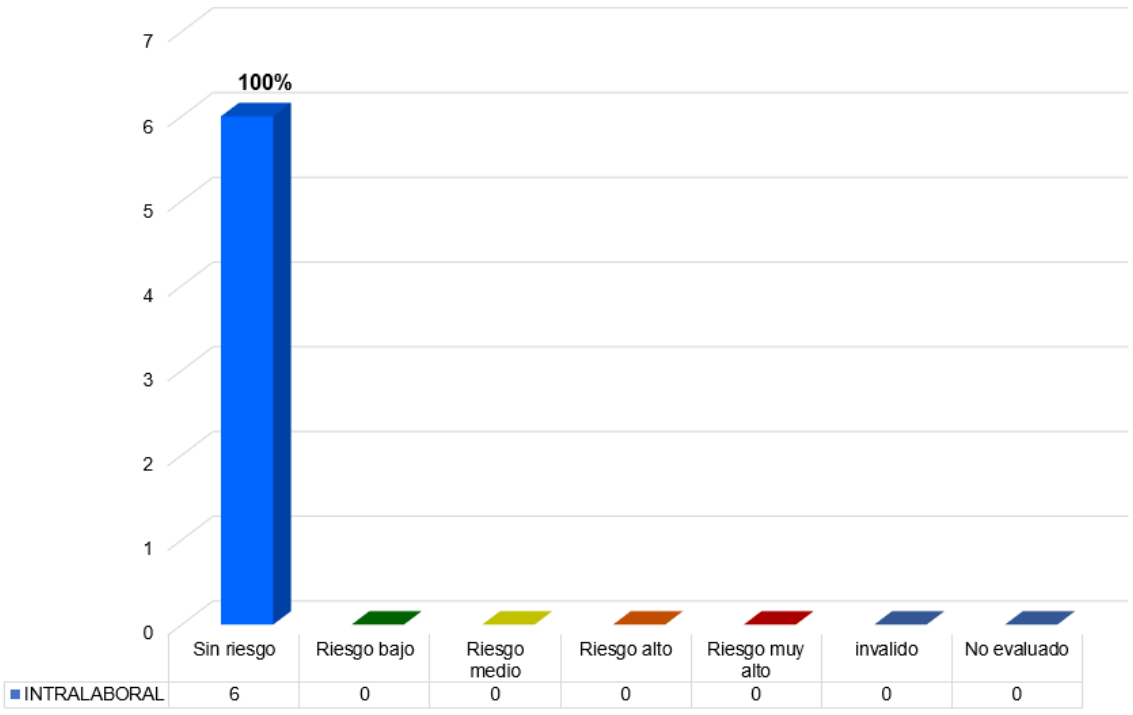
En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Stepan) se presentan algunos factores que pudieran estar influenciando en el bienestar y/o salud mental de los empleados; aspectos que podrían afectar algunos aspectos del clima laboral y desempeño de los trabajadores. Se describirá cada una de las puntuaciones obtenidas identificando el nivel de riesgo alcanzado sobre las dimensiones.

FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO STEPAN

- **Riesgo total Intralaboral**: El riesgo intralaboral se encuentra en un nivel **SIN RIESGO**. La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Stepan) evidencia en su promedio de **16,80,** para este constructo que no requiere intervención. Aunque existen dimensiones específicas que deben ser vigiladas para mantener un buen clima laboral y un óptimo desempeño de los trabajadores.

TOTAL CONDICIONES INTRALABORALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	**Total**
	16,80

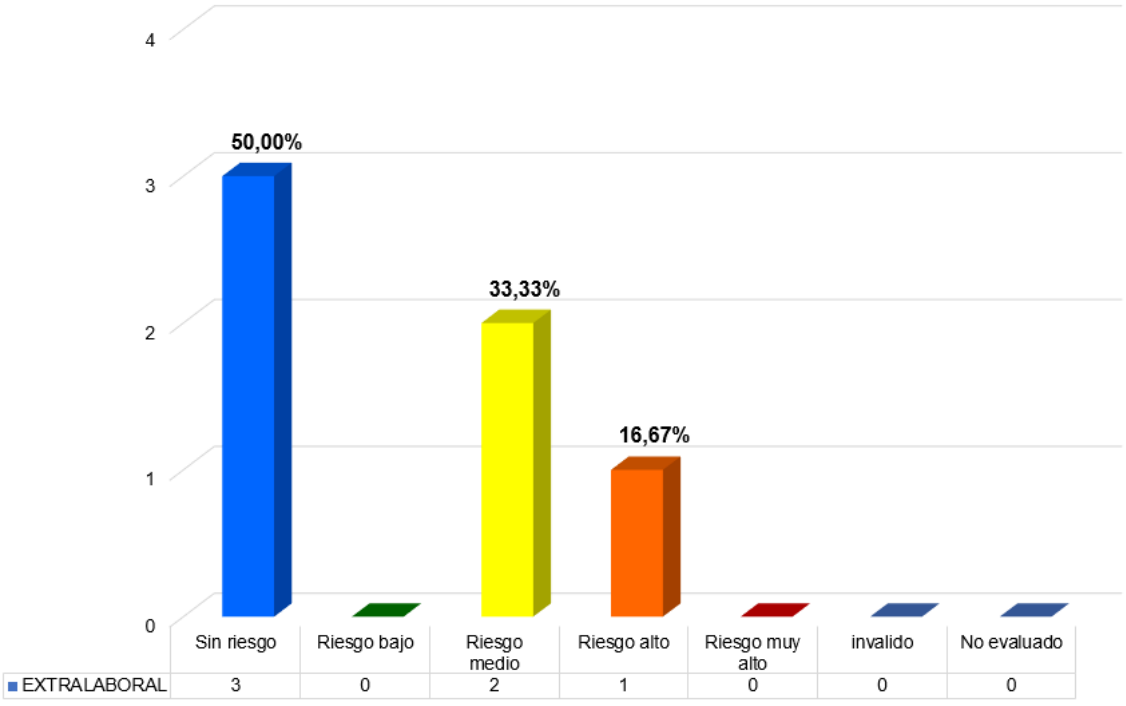
FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL



- **Riesgo total Extralaboral**: Para el riesgo extralaboral la empresa se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO,** evidenciado en un promedio de **13,60;** lo que implica que este constructo tampoco requiere intervención general; aunque existen dimensiones que deben atenderse para que los empleados aumenten sus posibilidades de mejorar las condiciones propias fuera del ámbito laboral y de sus familiares y amigos en el entorno social.

TOTAL CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Total**
	13,60

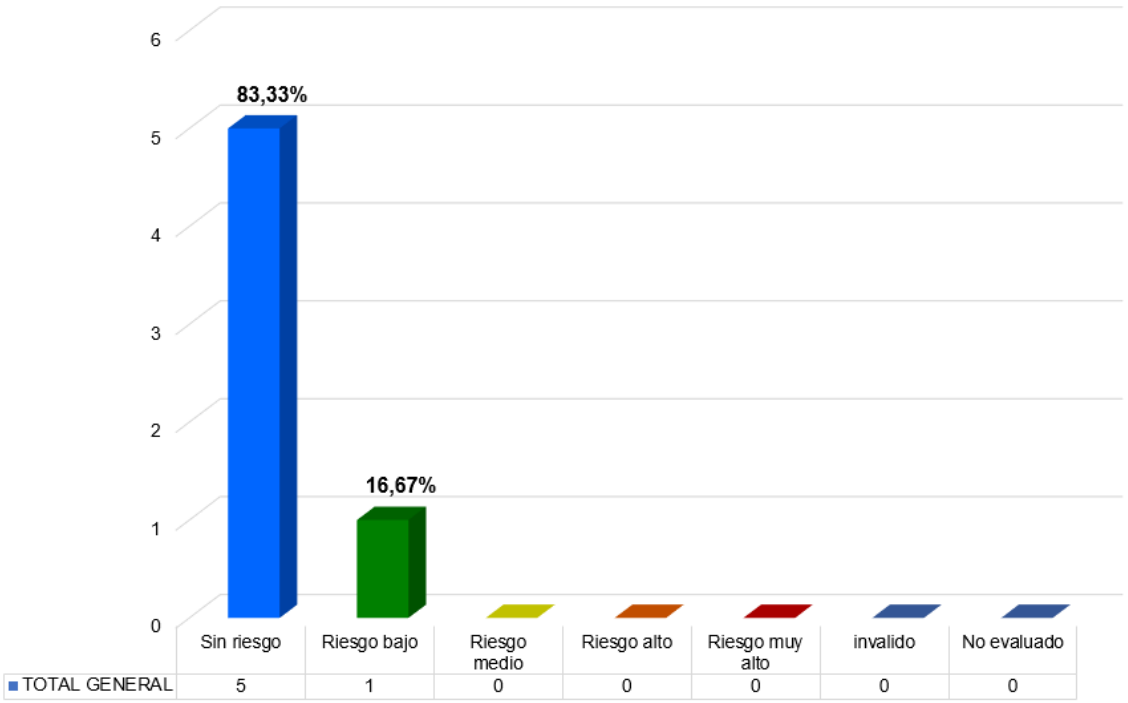
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL



- **Riesgo Psicosocial Total**: Para la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Stepan) el riesgo psicosocial total se encuentra en un nivel **SIN RIESGO** con su puntaje de **16,10;** lo que significa que, aunque posee dimensiones que se deben atender, no requiere intervención general para que los empleados mantengan la armonía y posibilidades de mejorar sus condiciones dentro y fuera del ámbito laboral.

RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	
RIESGO PSICOSOCIAL	**Total**
	16,10

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL



NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO STEPAN

TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS	**Forma A**	**Forma B**
	7,30	**7,27**
VALOR DE ESTRÉS TOTAL	**7,30**	

En cuanto a los niveles de estrés, los resultados obtenidos muestran que la empresa se encuentra en un nivel **SIN RIESGO** para la **FORMA A**; lo que indica que no existe respuesta de estrés a los síntomas más frecuentes que pueden ameritar observación. Por otro lado, para la **FORMA B** el estrés está en nivel de **RIESGO BAJO**, lo cual evidencia estabilidad y equilibrio en los mecanismos de afrontamiento y capacidad de resolución de problemas en los trabajadores.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN PARA CENTRO DE TRABAJO STEPAN

Con el análisis realizado en cada una de las dimensiones se aprecian unos riesgos que requieren de acciones de vigilancia, que permitan disminuir o mitigar los niveles de riesgo alcanzados en MEDIO y ALTO.

CONDICIONES INTRALABORALES	
DOMINIOS	**PLAN DE ACCIÓN**
DEMANDAS DEL TRABAJO	• Retroalimentación de los manuales de funciones, perfiles de cargo. • Evaluar y ajustar la carga; donde se definen responsabilidades, objetivos y tareas asignadas al cargo. • Entrenar para la gestión de la carga de trabajo. Es necesario verificar el conocimiento que tienen las personas sobre las tareas que deben realizar en su puesto de trabajo, de lo contrario hacer reinducción. • En trabajos que implican levantamiento manual de cargas o con ritmo impuesto por el proceso, se recomiendan pausas flexibles para aliviar la fatiga e incluso incorporar la rotación de puestos de trabajo. (Tomado de protocolo de Acciones generales Ministerio de Trabajo). • Cuando el entorno de la labor, en una alta demanda ambiental, el descanso debe tomarse en un lugar separado del puesto de trabajo.
CONTROL	• Fortalecer los espacios y/o encuentros formativos en temáticas de interés de los colaboradores. • Retroalimentar el plan de capacitación.
RECOMPENSA	• Realizar actividades de reconocimiento o incentivos desde el área de bienestar laboral, desde los lideres para los colaboradores. Ejecución de manera periódica, por ejemplo, reconocer cada dos meses dos valores dentro del equipo de trabajo: responsabilidad, honestidad, compañerismo. • Socializar los beneficios con los que cuentan los trabajadores por formar parte de la entidad. • Diseñar estrategias de recompensas que constituyan ocasionalmente un salario emocional. Ejemplo: flexibilidad ocasional en el horario, contemplar si es posible de manera esporádica teletrabajo, planes de formación, etc.



CONDICIONES EXTRALABORALES

- Promover las actividades que fomentan hábitos saludables.
- Facilitar capacitación en finanzas personales.
- Espacio de sensibilización sobre la gratitud.

ESTRÉS

- Desarrollar actividades preventivas primarias con referencia al manejo del estrés y la ansiedad.
- Facilitar material técnico, didáctico y/o virtual sobre manejo del estrés (cartillas, videos, juegos).

7.1.5 CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA

Personal: Forma A = 7

Forma B = 7

7.1.5.1 Factores de Riesgo Intralaboral

Se procede a realizar el análisis de forma detallada de acuerdo a cada característica del grupo poblacional bien sea formas A y B, según lo establecido en la Batería de Riesgo Psicosocial como se describen a continuación:

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		
Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	**Forma A**	**Forma B**
	19,64	22,60
Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	60,00	65,71
Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	17,06	7,14
Exigencias de responsabilidad en el cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	64,29	N/A
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	26,50	20,26
Demandas de la jornada de Trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	19,06	17,86
Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	18,57	N/A
Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	25,03	24,11

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

DOMINIO: CONTROL		
	Forma A	Forma B
Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	17,86	34,53
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	3,59	20,56
Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	16,10	20,26
Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	4,59	8,57
Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	2,39	4,76

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	15,91	13,19
Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo	9,43	17,87
Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	18,57	11,43
Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	13,09	N/A

DOMINIO: RECOMPENSA		
	Forma A	Forma B
Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	10,73	13,10
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	2,86	3,59

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES INTRALABORALES	Forma A	Forma B
	18,90	18,01

Luego de analizar los resultados, se hace evidente que los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Taller La Virginia) se encuentran en un nivel **SIN RIESGO** para la **Forma A** y para la **Forma B** en este constructo**.** Los dominios que existen con riesgos de nivel medio pueden afectar el desempeño laboral, así, las dimensiones contenidas en éstos con un nivel de riesgo considerable se listan como sigue:

- **Forma A:**

Dominio Demandas del Trabajo*:* Exigencias de responsabilidad en el cargo, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico.
Dominio Control: No requiere intervención.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo.
Dominio Recompensa: No requiere intervención.

- **Forma B:**

Dominio Demandas del Trabajo: Demandas de carga mental.
Dominio Control: Claridad de Rol.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Relaciones sociales en el trabajo.
Dominio Recompensa: Reconocimiento y compensación.

7.1.5.2 Factores de Riesgo Intralaboral

Para estos factores de riesgo se analizarán los resultados obtenidos frente al entorno familiar, social y económico, conjuntamente con las condiciones de la vivienda, influencia sobre el trabajo y el transporte de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Taller La Virginia).

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL		
	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	8,04	20,54
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	3,57	14,27
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	4,29	15,71
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	27,39	30,94
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	8,34	10,33
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	21,43	15,47
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	14,31	19,67

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Forma A**	**Forma B**
	11,07	**16,57**

Para las condiciones Extralaborales se observa que la **Forma A** se ubica en un nivel **SIN RIESGO,** con dimensiones afectando el desempeño de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Taller La Virginia). La **Forma B** alcanzó un nivel de **RIESGO BAJO** en este constructo. A continuación, se mencionan las dimensiones que deben mantenerse en observación:

- ***Para la Forma A:*** Situación económica del grupo familiar, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

- ***Para la Forma B*** se encuentran en riesgo: Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

7.1.5.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Taller La Virginia

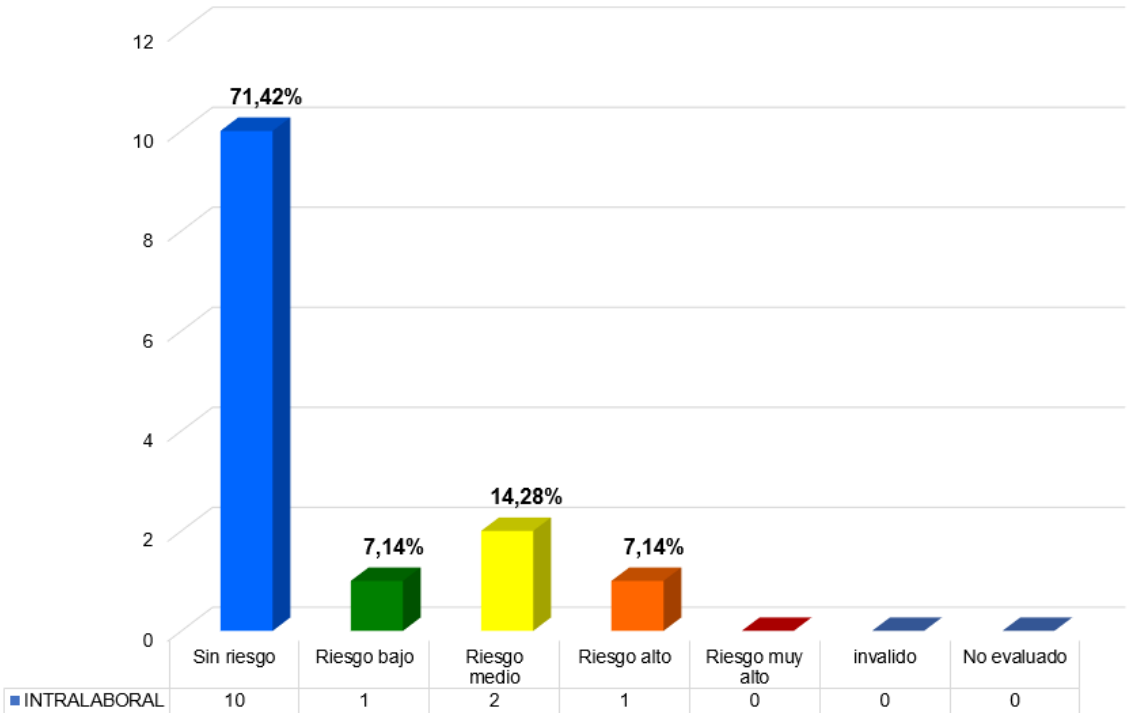
En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Taller La Virginia) se presentan factores que pueden influenciar la salud y el bienestar de los empleados; aspectos que podrían repercutir en el clima laboral y el desempeño de los trabajadores. Se describirá cada una de las puntuaciones obtenidas identificando el nivel de riesgo alcanzado sobre el total para cada constructo.

FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA

- **Riesgo total Intralaboral**: Para este constructo, la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Taller La Virginia) se encuentra en un nivel **SIN RIESGO**, alcanzando un promedio de **18,50.** Por lo que no requiere intervención, debido a que las dimensiones que presentan niveles de riesgo medio (y que deben ser vigiladas) no afectan en gran medida el clima laboral y el desempeño de los trabajadores.

TOTAL CONDICIONES INTRALABORALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	**Total**
	18,50

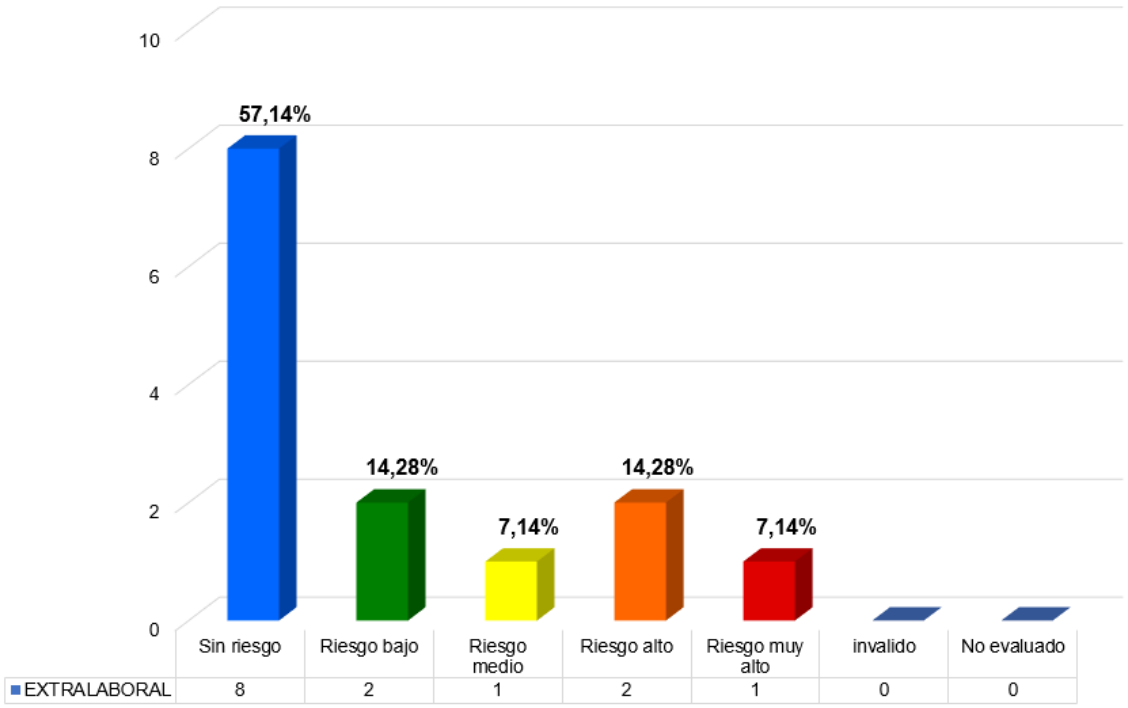
FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL



- **Riesgo total Extralaboral**: El riesgo total en este constructo alcanza un nivel de **RIESGO BAJO,** evidenciado en un promedio de **13,80;** lo que muestra que no se requiere intervención general para este constructo; atendiendo las dimensiones que están en riesgo medio se evitará un efecto negativo en los empleados frente a las condiciones propias fuera del ámbito laboral, de sus familiares y amigos en el entorno social.

TOTAL CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Total**
	13,80

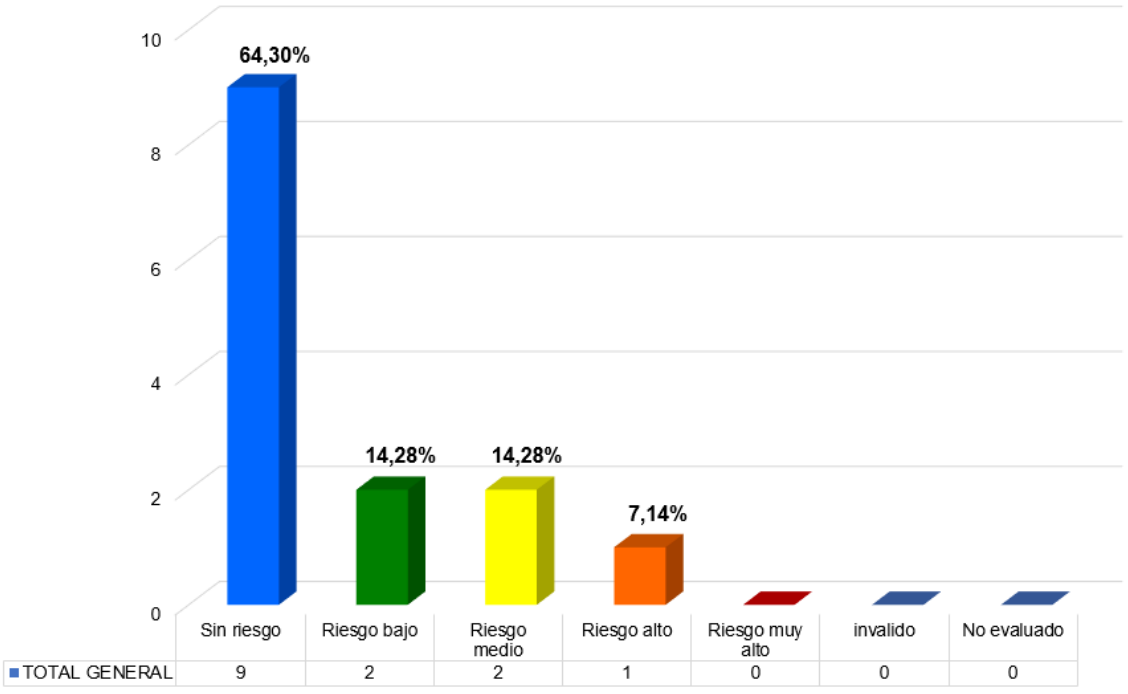
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL



- **Riesgo Psicosocial Total**: Alcanzando un nivel **SIN RIESGO** con un puntaje de **17,50;** la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Taller La Virginia) muestra que, aunque posee dimensiones que se deben atender, los empleados puedan lograr un clima armonioso en su puesto de trabajo con capacidad para mejorar sus condiciones fuera del ámbito laboral.

RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	
RIESGO PSICOSOCIAL	**Total**
	17,50

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL



NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA

TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS	**Forma A**	**Forma B**
	14,19	**14,79**
VALOR DE ESTRÉS TOTAL	**14,50**	

Los niveles de estrés muestran que la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Taller La Virginia) se encuentra en un nivel de **RIESGO MEDIO** para la **Forma A**; lo que muestra que los empleados responden con estrés a las situaciones en las dimensiones que pueden ameritar observación. Así mismo, para la **Forma B** el estrés está en nivel de **RIESGO MEDIO**, por lo que la estabilidad y el equilibrio frente al trabajo bajo presión, el afrontar problemas y capacidad de resolverlos se ven comprometidos; no se descarta que los trabajadores puedan ser afectados por las dimensiones con niveles considerables de riesgo.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO TALLER LA VIRGINIA

Partiendo de los resultados alcanzados en el área de acuerdo a los resultados de factores de riesgo psicosocial, se aprecian una serie de riesgos que se encuentran en niveles MEDIO.

CONDICIONES INTRALABORALES	
DOMINIOS	**PLAN DE ACCIÓN**
DEMANDAS DEL TRABAJO	• Revisión de los cargos que se encuentran más expuestos ante factores de riesgo psicosociales donde se analizará: - Actualizar matriz de peligros y riesgos - Retroalimentar y actualizar perfiles de cargo o manuales de funciones. - Analizar cargos que podrían tener demandas cuantitativas o carga mental. • Evaluar y ajustar la carga; donde se definen responsabilidades, objetivos y tareas asignadas al cargo. • Distribuir de manera equitativa las tareas, en términos de cantidad y complejidad. • Entrenar para la gestión de la carga de trabajo. Es necesario verificar el conocimiento que tienen las personas sobre las tareas que deben realizar en su puesto de trabajo, de lo contrario hacer reinducción. • Desarrollo y construcción de modelos mentales donde se represente información a través de gráficas, esquemas, mapas conceptuales, descripciones escritas; que permitan el incremento de la comprensión y estimulación de procesos cognitivos. • Entrenamiento de habilidades cognitivas a través de: - Planeación que parte de definir acciones para el alcance de objetivos y resultados específicos. - Priorización de las actividades balanceando el criterio de la urgencia y la importancia con relación a los objetivos a alcanzar. - Gestión del tiempo desde el enfoque sistémico que se enmarca en la organización del espacio, los insumos y la información requerida para el desarrollo de la tarea. • Realizar actividades de gimnasia cerebral y estimulación cognitiva con el fin de mejorar carga mental. • Para prevenir la fatiga asociada con la carga mental de trabajo, así como con las altas demandas visuales, se utilizan las pausas discrecionales y breves luego de periodos de trabajo cortos. En general se sugieren descansos de 5 a 10 minutos luego de cada hora y media de esfuerzo intenso, así como la alternancia con otras labores, cuidando siempre que haya suficiente

	tiempo para las necesidades personales del trabajador que implican un retiro temporal e inevitable del sitio en que desarrolla la labor. Si se trata de tareas con alto requerimiento de atención, la pausa puede tomarse cada hora (Norma UNE-EN ISO 10075-2. Principios ergonómicos relativos a la carga mental, citada por Nogareda y Bestraten, 2011). • Cuando el entorno de la labor, en una alta demanda • Revisar y analizar los horarios y las jornadas establecidas para el desarrollo de las tareas.
CONTROL	• Realizar proceso de reinducción dos veces al año; frente a las funciones y responsabilidades a cargo, esclareciendo los procesos que se llevan a cabo en el puesto de trabajo o en cada una de las áreas. • Para la inducción definir los siguientes contenidos temáticos: - Información sobre misión, visión, valores, estructura, procesos de gestión, servicios, organigrama de la empresa y ubicación del puesto de trabajo dentro del organigrama. - Información sobre la historia de la organización. - Información sobre las principales políticas y procedimientos de gestión humana, políticas de reconocimiento, remuneración, posibilidades de desarrollo personal. - Mecanismos formales de comunicación establecidos por la empresa. Ejemplo: solicitud de permisos, vacaciones. Conductos regulares para resolver inquietudes relaciones con el puesto de trabajo. - Derechos y deberes de los trabajadores, reglamentos y normas. - Información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Desarrollo de seminario taller para lideres frente al direccionamiento estratégico, que facilite el fortalecimiento de mecanismos para el desarrollo de las actividades en el equipo de trabajo, reconocimiento de fortalezas y debilidades, además de mecanismos comunicativos. • Fortalecimiento en lideres sobre el canal de comunicación que establece con el equipo de trabajo, analizando claridad en las directrices que se imparten. • Desarrollar por parte de los lideres en compañía del equipo de trabajo una matriz DOFA, evidencian fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. • Realizar talleres lúdicos preventivos en la importancia de las relaciones interpersonales. Gestión de las diferencias.
RECOMPENSA	• Realizar actividades de reconocimiento o incentivos desde el área de bienestar laboral para los colaboradores. Ejecución de manera periódica, por ejemplo, reconocer cada dos meses dos valores dentro del equipo de trabajo: responsabilidad, honestidad, compañerismo.

	• Informar los beneficios con los que cuentan los trabajadores por formar parte de la entidad. • Convenios con almacenes o entidades donde los

CONDICIONES EXTRALABORALES

- Facilitar capacitación en finanzas personales.
- Campaña de sensibilización sobre la importancia de mantener y nutrir las relaciones familiares.
- Espacio de sensibilización sobre la gratitud.

ESTRÉS

- actividades de información, sensibilización y entrenamiento en el manejo de la ansiedad y estrés: Los contenidos sugeridos son:
  - Definición y características del estrés.
  - Manejo de emociones, control de impulsos y tolerancia a la frustración.
  - Autoestima, capacidad de autocontrol y autonomía.
- Desarrollar actividades de capacitación y entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés a través de:
  - Técnicas de intervención cognitiva, modificación de pensamientos automáticos, desensibilización sistemática y la inoculación de estrés.
  - Técnicas de relajación, control de respiración, relajación mental.
  - Técnicas conductuales como asertividad, habilidades sociales, solución de problemas.

7.1.6 CENTRO DE TRABAJO VAGONERIA IRISA

Personal: Forma A = 11

Forma B = 6

7.1.6.1 Factores de Riesgo Intralaboral

Se procede a realizar el análisis de forma detallada de acuerdo a cada característica del grupo poblacional bien sea formas A y B, según lo establecido en la Batería de Riesgo Psicosocial como se describen a continuación:

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		
Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	**Forma A**	**Forma B**
	23,87	37,48
Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	72,73	67,50
Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	8,09	0,00
Exigencias de responsabilidad en el cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	71,59	N/A
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	39,39	50,02
Demandas de la jornada de Trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	34,85	31,25
Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	29,55	N/A
Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	35,25	34,38

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

DOMINIO: CONTROL		
	Forma A	Forma B
Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	27,25	63,88
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	16,48	35,45
Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	23,87	36,10
Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	5,85	15,83
Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	9,08	5,57

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	16,62	33,95
Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo	18,66	36,47
Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	23,18	33,33
Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	38,15	N/A

DOMINIO: RECOMPENSA		
	Forma A	Forma B
Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	20,83	36,13
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	7,73	34,40

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES INTRALABORALES	Forma A	Forma B
	26,73	34,13

Luego de analizar los resultados, se hace evidente que los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Vagonería Irisa) se encuentran en un nivel de **RIESGO MEDIO** para la **Forma A** y un nivel de **RIESGO ALTO** para la **Forma B** en este constructo**.** Los dominios que existen con riesgos de nivel medio, alto y muy alto pueden afectar el desempeño laboral, así, las dimensiones contenidas en éstos con un nivel de riesgo considerable se listan como sigue:

- **Forma A:**

Dominio Demandas del Trabajo*:* Demandas de carga mental, Exigencias de responsabilidad en el cargo, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de Trabajo, Consistencia de Rol, Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral.

Dominio Control: Control y autonomía sobre el trabajo, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.

Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Relación con los colaboradores.

Dominio Recompensa: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

- **Forma B:**

Dominio Demandas del Trabajo: Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral.

Dominio Control: Control y autonomía sobre el trabajo, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, Participación y manejo del cambio, Claridad de Rol.

Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño.

Dominio Recompensa: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

7.1.6.2 Factores de Riesgo Intralaboral

Para estos factores de riesgo se analizarán los resultados obtenidos frente al entorno familiar, social y económico, conjuntamente con las condiciones de la vivienda, influencia sobre el trabajo y el transporte de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Vagonería Irisa).

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL		
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	**Forma A**	**Forma B**
	12,51	38,57
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	11,36	15,27
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	10,45	24,17
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	21,23	40,27
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	9,85	19,90
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	19,71	19,45
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	13,65	13,57

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Forma A**	**Forma B**
	13,00	**23,65**

Para las condiciones Extralaborales se observa que la **Forma A** se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO,** con dimensiones afectando el desempeño de los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Vagonería Irisa). La **Forma B** alcanzó un nivel de **RIESGO MEDIO** en este constructo. A continuación, se mencionan las dimensiones que deben mantenerse en observación:

- ***Para la Forma A:*** Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

- ***Para la Forma B*** se encuentran en riesgo: Tiempo fuera del trabajo, Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

7.1.6.3 Descripción de los resultados Centro de Trabajo Vagonería Irisa

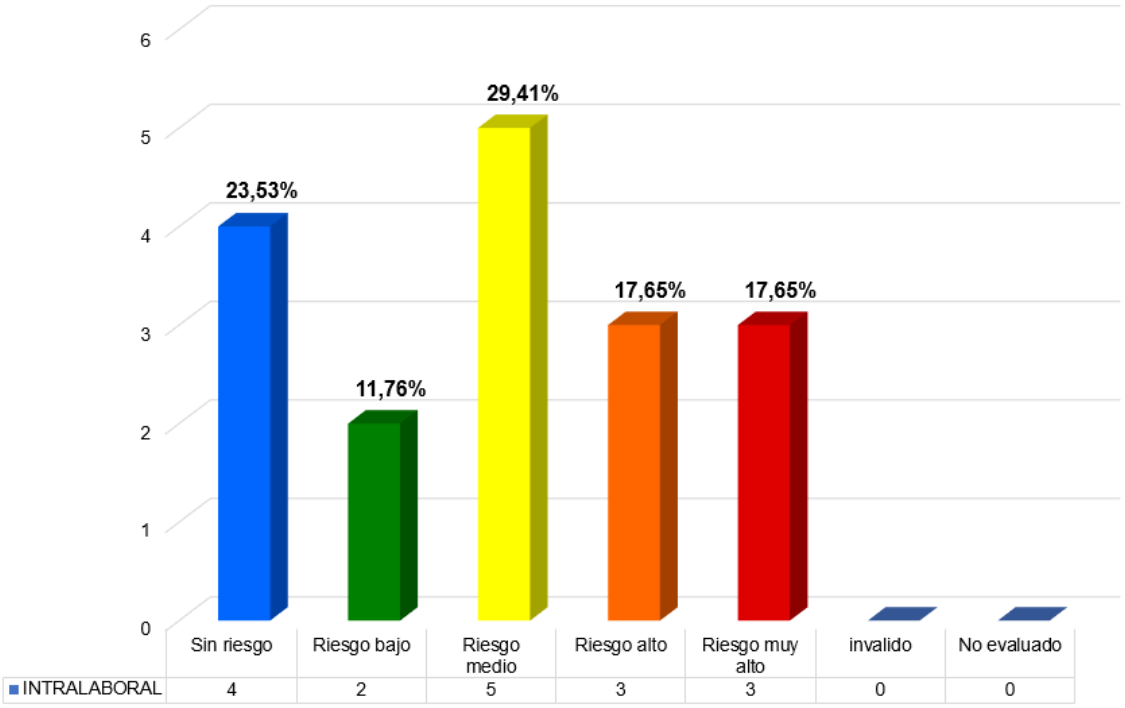
En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Vagonería Irisa) se presentan factores que pueden influenciar la salud y el bienestar de los empleados; aspectos que podrían repercutir en el clima laboral y el desempeño de los trabajadores. Se describirá cada una de las puntuaciones obtenidas identificando el nivel de riesgo alcanzado sobre el total para cada constructo.

FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA CENTRO DE TRABAJO VAGONERÍA IRISA

- **Riesgo total Intralaboral**: Para este constructo, la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Vagonería Irisa) se encuentra en un nivel de **RIESGO MEDIO**, alcanzando un promedio de **29,50.** Apuntando hacia una intervención, debido a las dimensiones que presentan niveles de riesgo medio, alto y muy alto deben ser vigiladas para mejorar el clima laboral y el desempeño de los trabajadores.

TOTAL CONDICIONES INTRALABORALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	**Total**
	29,50

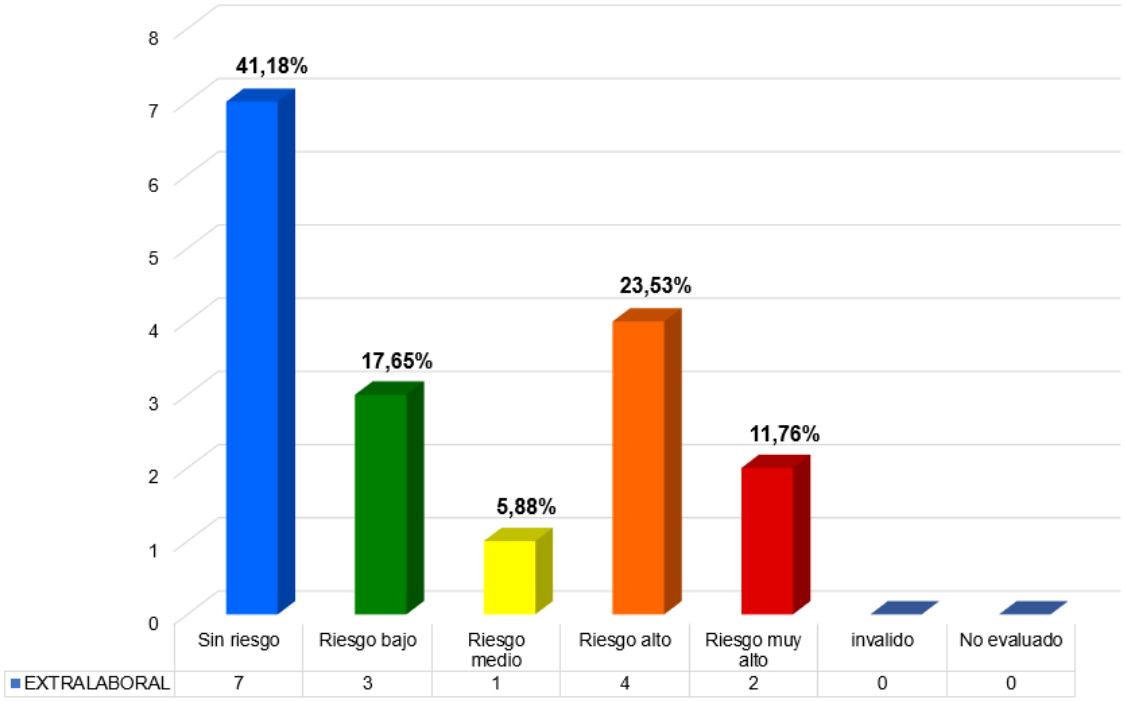
FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL



- **Riesgo total Extralaboral**: El riesgo total en este constructo alcanza un nivel de **RIESGO BAJO,** evidenciado en un promedio de **16,90;** señalando que no se requiere intervención general para este constructo. Las dimensiones que pueden afectar a los empleados frente a condiciones propias fuera del ámbito laboral, de sus familiares y amigos en el entorno social deben ser vigiladas.

TOTAL CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Total**
	16,90

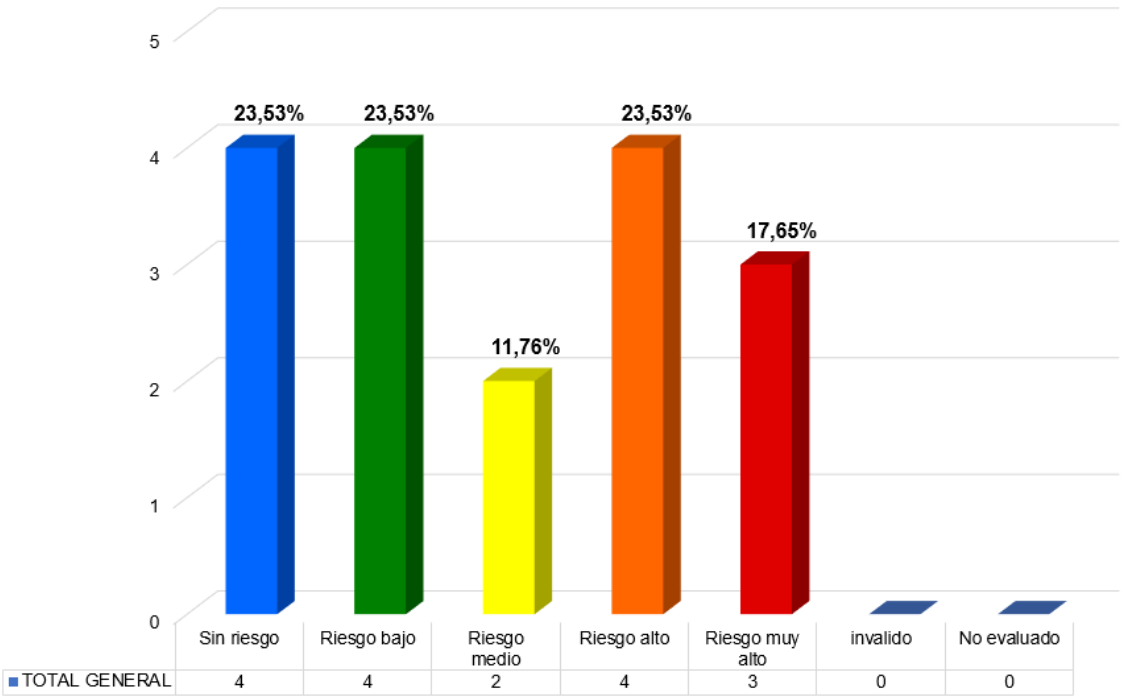
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL



- **Riesgo Psicosocial Total**: Alcanzando un nivel de **RIESGO MEDIO** con un puntaje de **26,60;** la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Vagonería Irisa) muestra que posee dimensiones que se deben atender con el objetivo de que los empleados puedan lograr un clima armonioso en su puesto de trabajo y puedan mejorar sus condiciones fuera del ámbito laboral. Para ello, se darán recomendaciones y un plan de acción para llegar a dicho objetivo.

RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	
RIESGO PSICOSOCIAL	**Total**
	26,60

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL



NIVEL DE ESTRÉS CENTRO DE TRABAJO VAGONERÍA IRISA

TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS	**Forma A**	**Forma B**
	9,97	**13,27**
VALOR DE ESTRÉS TOTAL	**11,20**	

Los niveles de estrés muestran que la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS (Centro de Trabajo Vagonería Irisa) se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO** para la **Forma A**; lo que muestra que los empleados responden sin estrés a las situaciones en las dimensiones que pueden ameritar observación. Así mismo, para la **Forma B** el estrés está en nivel de **RIESGO MEDIO**, por lo que la estabilidad y el equilibrio frente al trabajo bajo presión, el afrontar problemas y capacidad de resolverlos se ven comprometidos; por lo que en un futuro puedan ser afectados por las dimensiones con niveles considerables de riesgo.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN CENTRO DE TRABAJO VAGONERÍA IRISA

Partiendo de los resultados alcanzados en el área de acuerdo a los resultados de factores de riesgo psicosocial, se aprecian una serie de riesgos que se encuentran en niveles MEDIO, ALTO y MUY ALTO.

CONDICIONES INTRALABORALES	
DOMINIOS	**PLAN DE ACCIÓN**
DEMANDAS DEL TRABAJO	• Revisión de los cargos que se encuentran más expuestos ante factores de riesgo psicosociales donde se analizará: - Actualizar matriz de peligros y riesgos - Retroalimentar y actualizar perfiles de cargo o manuales de funciones. - Análisis de causas de ausentismo, rotación, afectaciones en el desempeño, accidentalidad y morbilidad, si se están presentando. - Precisar los cargos a intervenir. • Evaluar y ajustar la carga; donde se definen responsabilidades, objetivos y tareas asignadas al cargo. • Distribuir de manera equitativa las tareas, en términos de cantidad y complejidad. • Proveer de condiciones ambientales de trabajo que faciliten el desarrollo de las tareas. Ejemplo: controlar fuentes de ruido que afecten la atención y concentración. • Facilitar medios para el acceso a la información. • Definir mecanismos para asegurar disponibilidad de herramientas y útiles necesarios para realizar el trabajo, en términos de cantidad y especificaciones ajustadas a los resultados esperados. Ejemplo: facilitar instructivos, listas de verificación, registros; todos ellos en un lenguaje claro, útil y sencillo para una mejor comprensión. • Entrenar para la gestión de la carga de trabajo. Es necesario verificar el conocimiento que tienen las personas sobre las tareas que deben realizar en su puesto de trabajo, de lo contrario hacer reinducción. • Desarrollo y construcción de modelos mentales donde se represente información a través de gráficas, esquemas, mapas conceptuales, descripciones escritas; que permitan el incremento de la comprensión y estimulación de procesos cognitivos. • Vincular a los trabajadores para que se apropien de procedimientos complejos mediante la construcción participativa de modelos mentales fue incrementen su comprensión. Los modelos mentales pueden representarse a través de gráficas, maquetas, descripciones verbales, descripciones escritas, etc. que los mismos trabajadores hacen de su entendimiento de los procedimientos. Por tanto, los modelos mentales deben ser retroalimentados para asegurar la lógica e integralidad de su funcionamiento y para constatar su aplicabilidad en la solución de problemas y en el mejoramiento

	del proceso productivo mismo. Los modelos mentales deben ajustarse en la medida en que se suceden cambios en los procesos, momentos en los cuales es necesaria la participación del equipo de personas directamente implicado en su ejecución. • Entrenamiento de habilidades cognitivas a través de: - Planeación que parte de definir acciones para el alcance de objetivos y resultados específicos. - Priorización de las actividades balanceando el criterio de la urgencia y la importancia con relación a los objetivos a alcanzar. - Gestión del tiempo desde el enfoque sistémico que se enmarca en la organización del espacio, los insumos y la información requerida para el desarrollo de la tarea. • Realizar actividades de gimnasia cerebral y estimulación cognitiva con el fin de mejorar carga mental. • En trabajos que implican levantamiento manual de cargas o con ritmo impuesto por el proceso, se recomiendan pausas flexibles para aliviar la fatiga e incluso incorporar la rotación de puestos de trabajo. (Tomado de protocolo de Acciones generales Ministerio de Trabajo). • Para prevenir la fatiga asociada con la carga mental de trabajo, así como con las altas demandas visuales, se utilizan las pausas discrecionales y breves luego de periodos de trabajo cortos. En general se sugieren descansos de 5 a 10 minutos luego de cada hora y media de esfuerzo intenso, así como la alternancia con otras labores, cuidando siempre que haya suficiente tiempo para las necesidades personales del trabajador que implican un retiro temporal e inevitable del sitio en que desarrolla la labor. Si se trata de tareas con alto requerimiento de atención, la pausa puede tomarse cada hora (Norma UNE-EN ISO 10075-2. Principios ergonómicos relativos a la carga mental, citada por Nogareda y Bestraten, 2011). • Cuando el entorno de la labor, en una alta demanda ambiental, el descanso debe tomarse en un lugar separado del puesto de trabajo. • Revisar y analizar los horarios y las jornadas establecidas para el desarrollo de las tareas. • Implementar mejoras en las condiciones de trabajo y la tarea. • Adopción de prácticas de flexibilidad en la distribución temporal del trabajo. La flexibilidad en la distribución temporal del trabajo puede adoptar diversas formas, pero todas ellas permiten al trabajador cierto margen de manejo del tiempo de trabajo de tal forma que existe un mayor equilibrio entre las esferas laborales y personales de su vida. Las medidas de flexibilidad horaria que se adoptan dependen de la naturaleza de trabajo y del contexto en el que se desarrolla, así como de las características sociodemográficas de los trabajadores. A continuación, se reseñan algunas medidas que permiten flexibilizar la distribución de la jornada laboral • Horarios escalonados En esta modalidad se establecen dos o tres alternativas de horarios de ingreso y de salida en los que se distribuyen a los trabajadores. Por ejemplo, para un grupo de trabajadores de una empresa se adopta el horario de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., otro grupo adopta el

	horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y un tercer grupo tiene el horario de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. De esta forma se brindan flexibilidad según necesidades particulares de los trabajadores, por ejemplo, padres con hijos menores o en edad escolar, trabajadores que tienen a su cargo personas en situación de discapacidad o adultos mayores, empleados que estudian en las mañanas o en las tardes, etc. • Horarios variables A través de los horarios variables se brinda al trabajador libertad para decidir la hora de comienzo y finalización de la jornada, siempre que cumpla con un mínimo de horas diarias de trabajo y estas no superen la cantidad de horas diarias de trabajo establecidas legalmente. Bajo esta modalidad también se brinda al trabajador la posibilidad de compensar horas de trabajo entre días distintos, siempre que no se extienda la jornada a un horario nocturno. • Horarios o jornadas comprimidas El horario o jornada comprimida permite al trabajador flexibilizar la distribución de las horas laborables semanales, de tal forma que una persona puede trabajar más horas durante algunos días para poder tener a cambio un tiempo libre durante la semana. • Reducción del tiempo dedicado al almuerzo o comida A través de esta modalidad se busca reducir el tiempo del almuerzo o la comida a una hora o media hora, con el fin de adelantar la hora de salida, con lo cual el trabajador podrá disponer de más tiempo para atender sus asuntos extralaborales y de dedicación a su familia. • Implementar una o más prácticas organizacionales de flexibilización o control de tiempos de trabajo. Una empresa puede encontrar diversas fórmulas para flexibilizar o controlar los tiempos de trabajo, pero es importante que las mismas no interfieran con las exigencias propias de funcionamiento de la organización. El éxito en la implementación de estas medidas estará cifra- do en el claro establecimiento de las condiciones, alcances y coberturas de funcionamiento, lo cual debe ser informado y acordado con los trabajadores previamente a su puesta en marcha. El área o responsable de la gestión del talento humano y los jefes de dependencia implementan una o más de las siguientes acciones de flexibilización o control de los tiempos de trabajo, según sea más apropiado a la naturaleza de las actividades que allí se desarrollan. • Control de la duración de la jornada laboral de los jefes Esta actividad busca que el funcionamiento de las áreas o dependencias de una organización sea fluido, que no esté supeditado a la presencia real o virtual del jefe durante el horario extralaboral de este, y que se respeten sus tiempos de descanso luego de la jornada laboral o durante permisos, licencias, incapacidades, vacaciones, etc. Lo anterior evita la excesiva dependencia de una persona en particular y libera el tiempo extralaboral del jefe para su descanso y para desarrollar otras actividades en las esferas personal, familiar y social. • Dependiendo de la estructura, del nivel de desarrollo y del tipo de actividad de la organización, puede recurrirse una de las siguientes opciones.

	- Establecer mecanismos de coordinación entre jefes para distribuir la labor de jefatura en turnos, sin que se requiera acudir a quien está en tiempo de descanso. Para lograr este manejo es necesario que se formen y empoderen los diversos jefes para asegurar el funcionamiento de la dependencia. De igual forma se requiere unificar criterios para abordar problemáticas frecuentes, de forma que las decisiones están alineadas, lo que permite mayor claridad y seguridad para todas las partes. - Contar con una o más personas en el área para que durante la ausencia del jefe pueda suplir sus funciones por delegación, particularmente en la dirección de los grupos de trabajo, en la solución de problemas y la coordinación funcional con otras áreas. En este caso, es importante que quienes asuman esta responsabilidad reciban el soporte necesario para cumplir con esta delegación, sea a través de entrenamiento o asesoría. Es necesario que los jefes que trabajan en turnos, así como quienes asumen estas responsabilidades por delegación de la alta dirección, tengan la oportunidad de comentar y analizar la mejor forma de asumir la delegación, se aclararen las dudas, se unifiquen criterios y se establezcan mecanismos de comunicación entre las personas. En cualquiera de las alternativas mencionadas se requiere que la dirección de la organización otorgue la autoridad necesaria a quienes reemplazan a los jefes que se encuentran en descanso, y que exista correspondencia entre la autoridad y las responsabilidades encomendadas. Adicionalmente debe socializarse dicha autorización ante los equipos de trabajo y las dependencias con las que se interactúa, así como ante organizaciones externas si así fuera necesario.
CONTROL	• Facilitar espacios donde se puedan desarrollar pausas activas, lideradas por el personal de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Establecer el contenido para el tiempo de descanso o pausas, a lo cual se sugiere: - Ejercicios de relajación y estiramientos. - Estimular el componente intelectual como: leer, actividades de razonamiento (sopa de letras, crucigramas). • Realizar proceso de reinducción dos veces al año; frente a las funciones y responsabilidades a cargo, esclareciendo los procesos que se llevan a cabo en el puesto de trabajo o en cada una de las áreas. • Para la inducción definir los siguientes contenidos temáticos: - Información sobre misión, visión, valores, estructura, procesos de gestión, servicios, organigrama de la empresa y ubicación del puesto de trabajo dentro del organigrama. - Información sobre la historia de la organización. - Información sobre las principales políticas y procedimientos de gestión humana, políticas de reconocimiento, remuneración, posibilidades de desarrollo personal. - Mecanismos formales de comunicación establecidos por la empresa. Ejemplo: solicitud de permisos, vacaciones. Conductos regulares para resolver inquietudes relaciones con el puesto de trabajo. - Derechos y deberes de los trabajadores, reglamentos y normas. - Información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	• Articular competencias personales y necesidades organizacionales, donde se puedan desarrollar actividades alternas que no signifiquen una carga de trabajo y posteriormente puedan ser recompensadas. • Realizar un sondeo donde los colaboradores puedan proponer temáticas a desarrollar en las capacitaciones. • Fortalecer los espacios y/o encuentros formativos en temáticas de interés de los colaboradores. • Retroalimentar el plan de capacitación enfocadas en las funciones y tareas que los trabajadores desempeñan. • Establecer diferentes medios de comunicación y encuentros formativos acerca de la implementación de los cambios a presentarse. Ejemplo: folletos, correos electrónicos, encuentro formativo, etc. • Considerar gestores de cambios que serán guías del proceso para los diferentes equipos de trabajo. • Tomar en consideración la perspectiva, sugerencias de los colaboradores donde se realizarán cambios o modificaciones de procesos, personas, etc.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Desarrollo de seminario taller para lideres frente al direccionamiento estratégico, que facilite el fortalecimiento de mecanismos para el desarrollo de las actividades en el equipo de trabajo, reconocimiento de fortalezas y debilidades, además de mecanismos comunicativos. • Fortalecimiento en lideres sobre el canal de comunicación que establece con el equipo de trabajo, analizando claridad en las directrices que se imparten. • Desarrollar por parte de los lideres en compañía del equipo de trabajo una matriz DOFA, evidencian fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. • Realizar talleres lúdicos preventivos en la importancia de las relaciones interpersonales. Gestión de las diferencias. • Definir los contenidos temáticos de abordaje y entrenamiento para la optimización de competencias de relación y comunicación: - Significado y fundamentos del comportamiento asertivo. - Características diferenciales de los comportamientos asertivos con respecto a aquellos que no lo son (agresivos y pasivos) - Funcionalidad de la asertividad en términos de las relaciones interpersonales y del proceso comunicativo. • Crear e implementar un modelo de evaluación y retroalimentación de desempeño acorde a las necesidades de la organización con periodicidad trimestral, entre jefes y colaboradores con el fin de llevar a cabo la identificación sobre las debilidades, fortalezas y cumplimiento de objetivos de cada colaborador y el área en general, donde también se analice la manera en cómo se están proporcionando las instrucciones. • Establecer metas y fechas de seguimiento para verificar los cambios y ajustes de los acuerdos o compromisos que se pacten en la retroalimentación.

RECOMPENSA	• Realizar inspección periódica frente a la dotación que requieran los trabajadores en términos de herramientas, insumos, uniformes, etc., para el desarrollo de su labor. • Realizar actividades de reconocimiento o incentivos desde el área de bienestar laboral para los colaboradores. Ejecución de manera periódica, por ejemplo, reconocer cada dos meses dos valores dentro del equipo de trabajo: responsabilidad, honestidad, compañerismo. • Socializar los beneficios con los que cuentan los trabajadores por formar parte de la entidad. • Facilitar a los trabajadores asistencia u orientación psicológica, jurídica, medica individual sobre el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través de actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asistencia en temas específicos (p.ej. Financieros, legales, psicológicos); para aquellos casos que lo ameriten. • Diseñar estrategias de recompensas que constituyan ocasionalmente un salario emocional. Ejemplo: flexibilidad ocasional en el horario, contemplar si es posible de manera esporádica teletrabajo, planes de formación, etc. 

CONDICIONES EXTRALABORALES

- Promover las actividades que fomentan hábitos saludables.
- Facilitar capacitación en finanzas personales.
- Orientar a los trabajadores frente a las actividades que puede desarrollarse durante el tiempo libre, manejo de condiciones conflictivas a nivel familiar, gestión de pasatiempos**.**
- Campaña de sensibilización sobre la importancia de mantener y nutrir las relaciones familiares.
- Espacio de sensibilización sobre la gratitud.
- Establecer contacto con entidades externas que puedan proveer servicios a los trabajadores.
- Establecer convenios de servicios.
  Proporcionar portafolio de entidades y servicios que se ofrecen a los trabajadores.
- Desplegar actividades de información de los servicios.

ESTRÉS

- Implementar iniciativas de información y sensibilización acerca de las características de la ansiedad y el estrés, sus efectos en la salud y las formas de manejo.
- Facilitar material técnico, didáctico y/o virtual sobre manejo del estrés (cartillas, videos, juegos).
- Definir contenidos temáticos y metodologías para la implementación de las actividades de información, sensibilización y entrenamiento en el manejo de la ansiedad y estrés: Los contenidos sugeridos son:
  - Definición y características del estrés.
  - Manejo de emociones, control de impulsos y tolerancia a la frustración.
  - Autoestima, capacidad de autocontrol y autonomía.

7.2 Análisis de resultados general de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS: Cuestionarios Forma A y Forma B

7.2.1 Factores de Riesgo Intralaboral de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS

Se hizo la discriminación de acuerdo a cada una de las formas A y B, según lo establecido en la Batería teniendo en cuenta las características propias de la población evaluada.

Para el análisis de las puntuaciones obtenidas se asignará un color al nivel de riesgo para facilitar la manera de interpretación de los resultados, el cual se describen a continuación:

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL		
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO		
	Forma A	**Forma B**
Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	24,11	28,06
Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	69,89	67,96
Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.	11,53	4,02
Exigencias de responsabilidad en el cargo: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	67,46	N/A
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.	36,14	40,23
Demandas de la jornada de Trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	32,10	27,98
Consistencia de Rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	22,23	N/A
Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	29,28	26,17

SIN RIESGO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	

DOMINIO: CONTROL		
	Forma A	Forma B
Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	19,50	43,71
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	8,39	23,49
Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.	16,51	24,66
Claridad de Rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	7,52	13,27
Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	11,52	10,03

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	15,71	20,56
Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo	13,68	19,27
Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	17,77	22,76
Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	24,71	N/A

DOMINIO: RECOMPENSA		
	Forma A	Forma B
Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	14,63	22,62
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	5,96	14,43

TOTAL CONSTRUCTO		
CONDICIONES INTRALABORALES	Forma A	Forma B
	23,01	24,91

La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS presenta, para los trabajadores con personal a cargo que diligenciaron la **Forma A**, un nivel de **RIESGO BAJO** en sus condiciones Intralaborales. Por su parte, los auxiliares y operarios que diligenciaron la **Forma B** también obtuvieron un nivel de **RIESGO BAJO**. Las dimensiones con riesgo de nivel medio y alto deben vigilarse para mitigar su afecto negativo en el desempeño laboral o personal de los trabajadores. Teniendo en cuenta dichas variable en un nivel de riesgo considerable se destaca:

- **Forma A:**

Dominio Demandas del Trabajo*:* Exigencias de responsabilidad en el cargo, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de Trabajo.
Dominio Control: Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo.
Dominio Recompensa: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

- **Forma B:**

Dominio Demandas del Trabajo: Demandas de carga mental, Demandas Ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral.
Dominio Control: Claridad de Rol.
Domino Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño.

Dominio Recompensa: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

7.2.2 Factores de Riesgo Extralaboral

Para este constructo se analizarán los aspectos del entorno familiar, social y económico de los trabajadores de INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS. A su vez, se evidenciarán las condiciones de la vivienda y transporte que pueden influir en el bienestar de los empleados.

SIN RIESGO		**BAJO**		**MEDIO**		**ALTO**		**MUY ALTO**

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL		
	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	12,51	19,91
Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	6,56	11,05
Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	9,79	17,65
Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	22,70	32,65
Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	8,52	12,98
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	19,50	19,21
Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	15,18	14,06

TOTAL CONSTRUCTO		
	Forma A	**Forma B**
CONDICIONES EXTRALABORALES	**12,33**	**17,08**

En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS se puede evidenciar que en las condiciones Extralaborales los empleados que diligenciaron la **Forma A** alcanzaron un nivel **SIN RIESGO**; los que diligenciaron la **Forma B** llegaron a un nivel de **RIESGO BAJO**, por lo que las incidencias significativas en el desempeño de los trabajadores de esta empresa están en dimensiones específicas. A continuación, se mencionan las dimensiones que deben mantenerse vigiladas para este constructo:

- ***Para la Forma A:*** Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

- ***Para la Forma B:*** Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda.

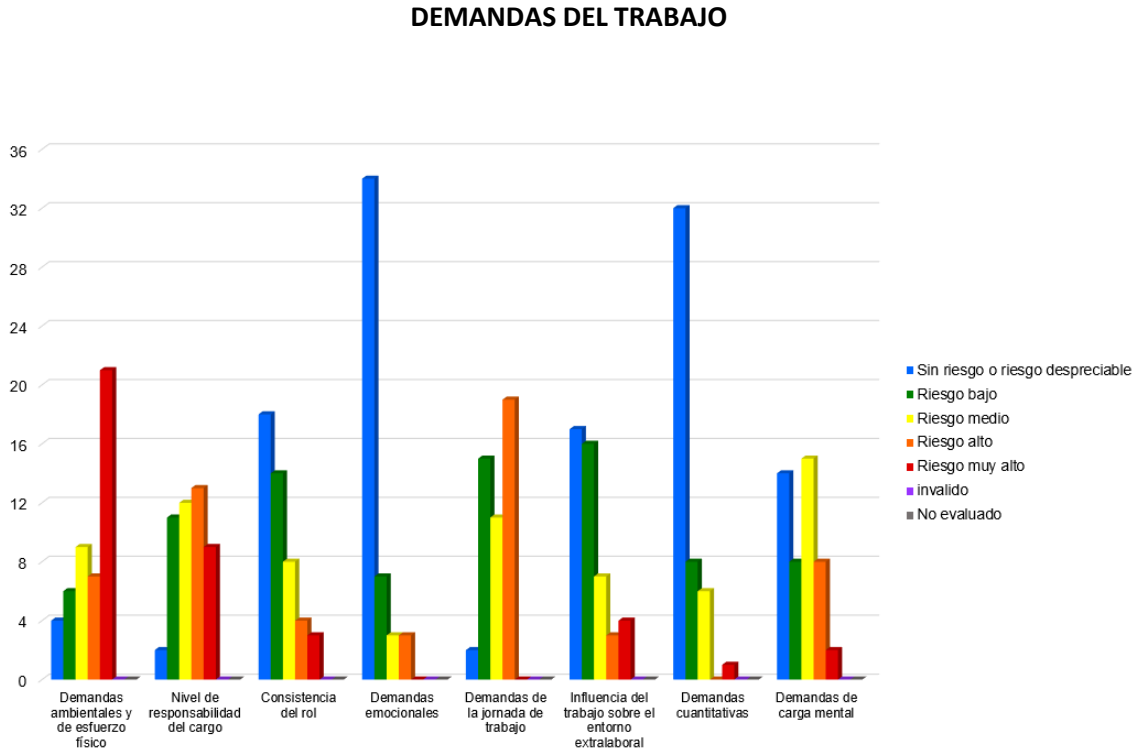
7.2.2 Descripción de los resultados.

En la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS no se evidencian factores que pudieran estar influenciando en el bienestar y/o salud mental de los empleados o aspectos que repercutan en el clima laboral y desempeño de los equipos de trabajo. A continuación, se describirá cada una de las puntuaciones obtenidas identificando el nivel de riesgo para la empresa en general para cada dimensión:

FORMA “A”

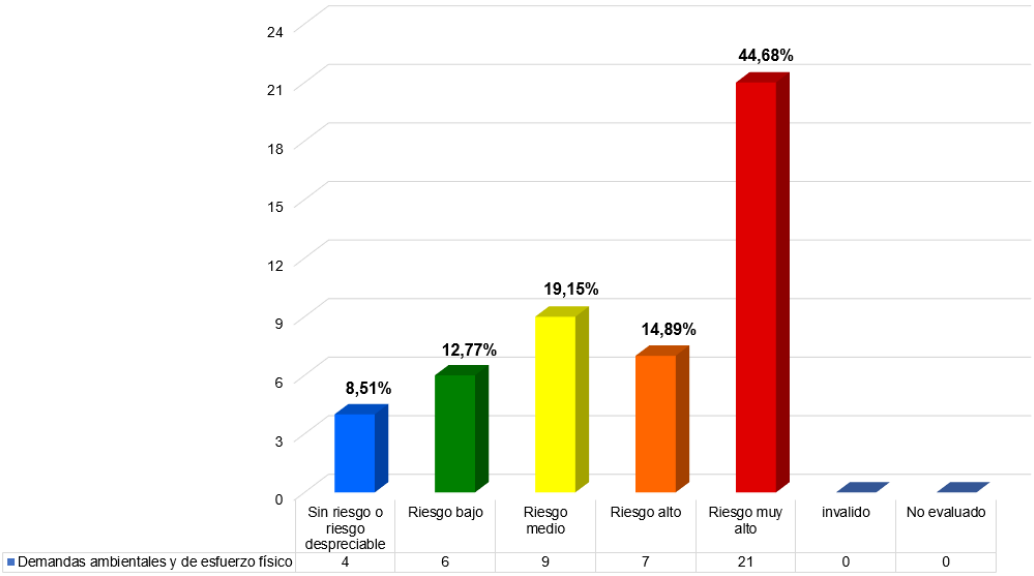
FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES

❖ DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO



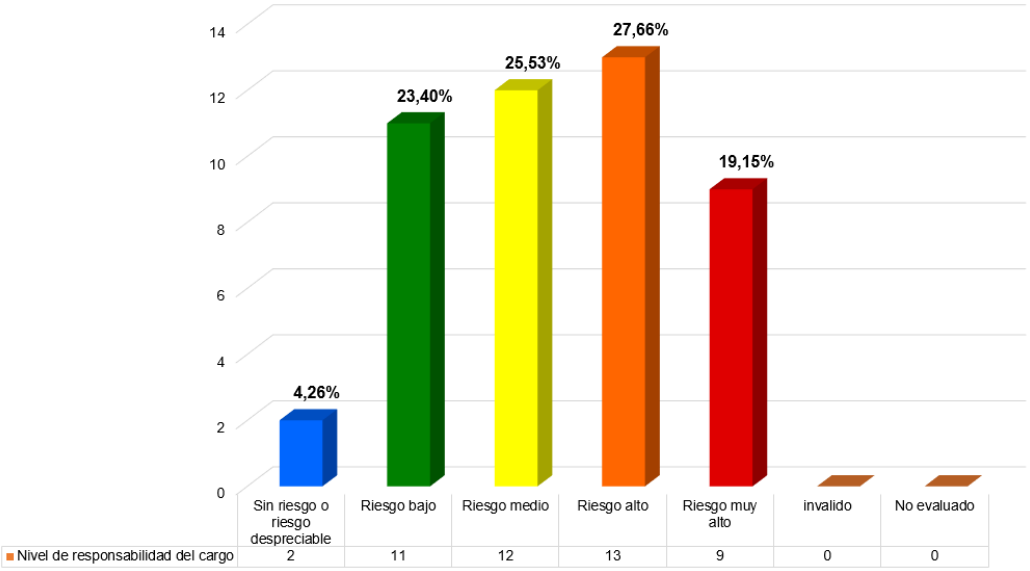
- **Demandas ambientales y de esfuerzo físico**: En esta dimensión se alcanza un nivel de **RIESGO ALTO** con un promedio de **36,14.** Mostrando que las actividades que se desarrollan en las circunstancias habituales exigen de los empleados un esfuerzo considerable de adaptación.

DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FÍSICO

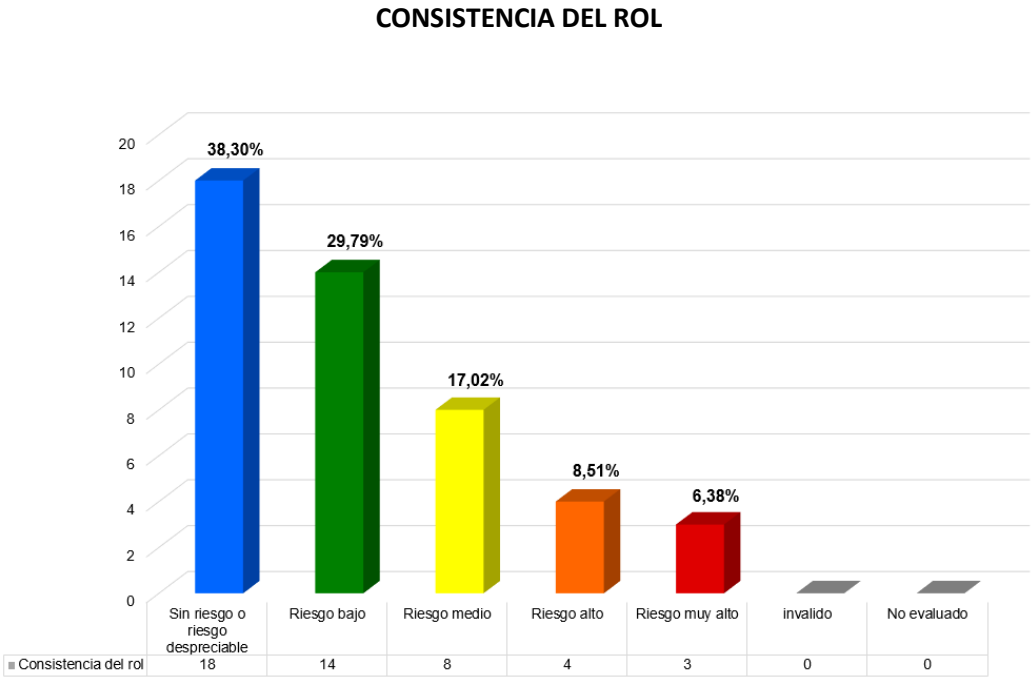


- **Exigencias de Responsabilidad en el Cargo:** Alcanzado un promedio de **67,46,** esta dimensión obtiene un nivel de **RIESGO ALTO.** Evidenciando que los trabajadores presentan dificultades para mantener el control al asumir responsabilidad directa de los resultados, supervisar personal, manejar dinero o información confidencial.

NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO

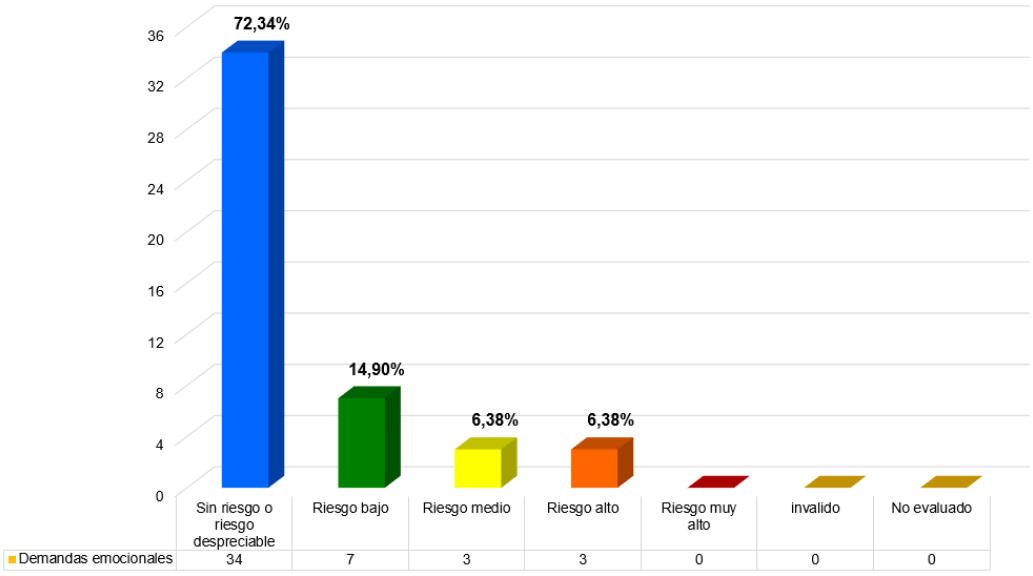


- **Consistencia del Rol:** Esta dimensión obtiene un promedio de **22,23** y alcanza un nivel de **RIESGO BAJO.** Mostrando que en el puesto de trabajo no se presentan exigencias inconsistentes, discordantes o incompatibles con las capacidades del trabajador durante el ejercicio de su cargo.



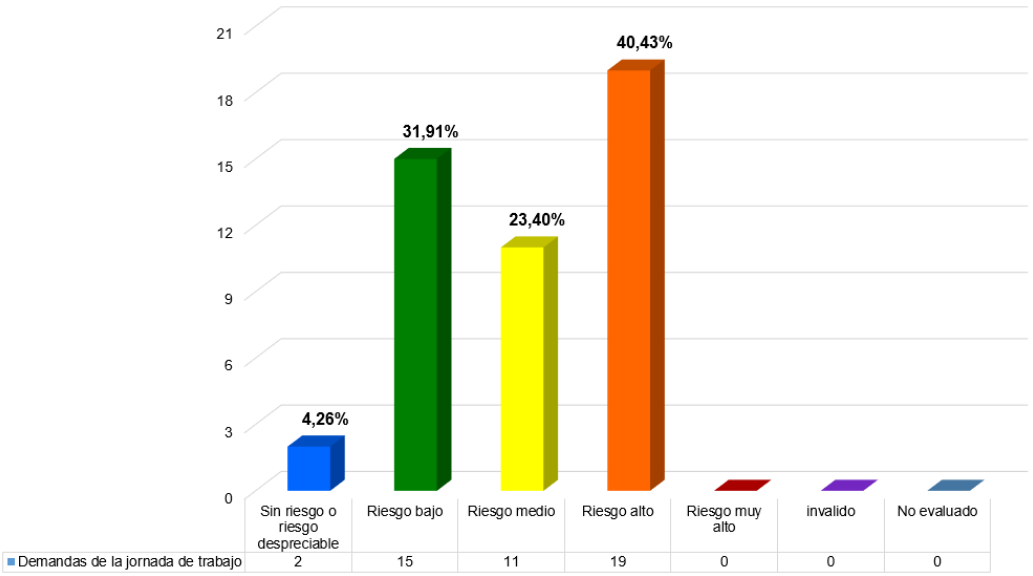
- **Demandas Emocionales**: Con un promedio de **11,53**, esta dimensión se ubica en un nivel **SIN RIESGO**. Significa que los empleados no están expuestos a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.

DEMANDAS EMOCIONALES



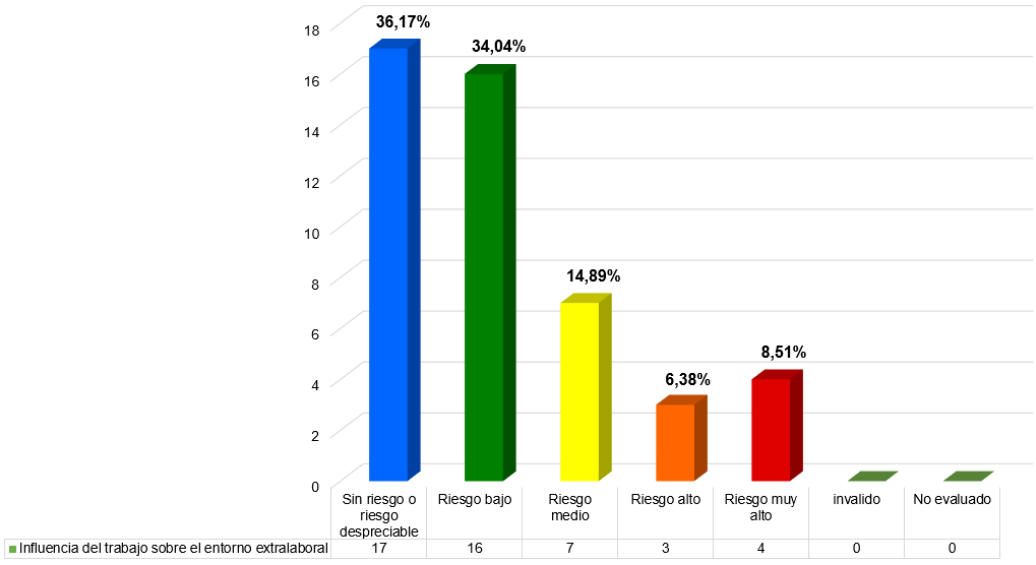
- **Demandas de la Jornada de Trabajo**: Un promedio de **32,10** hace que esta dimensión tenga un nivel de **RIESGO MEDIO.** Lo que muestra exigencias inadecuadas de tiempo laboral en la empresa, en términos de duración y horario de la jornada. O, los periodos destinados a pausas y descansos periódicos no están bien definidos.

DEMANDA DE LA JORNADA DE TRABAJO



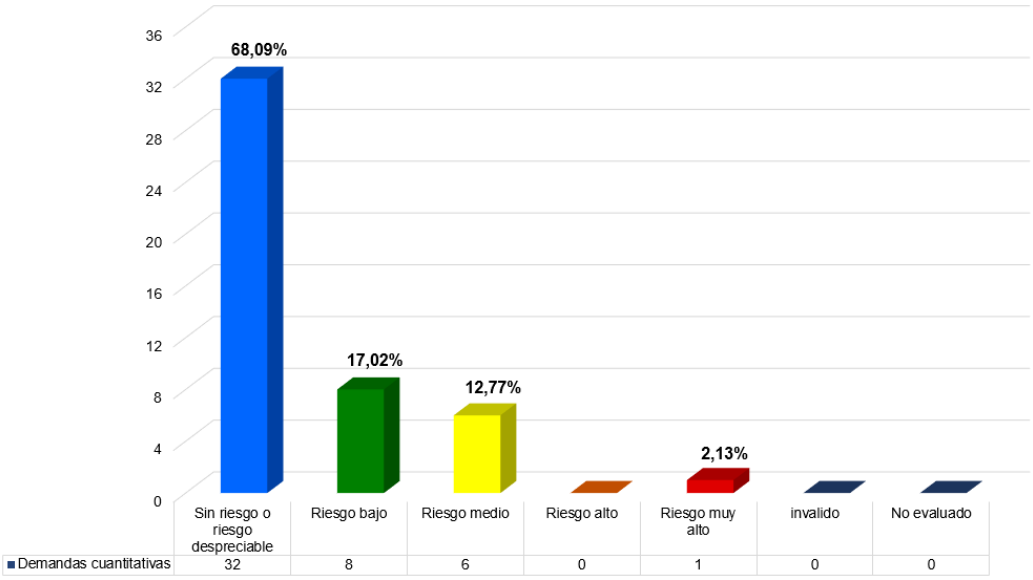
- **Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral**: El promedio de **29,28** hace que esta dimensión alcance un nivel de **RIESGO BAJO.** Lo que se traduce en demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo que no afectan la vida personal y familiar de los trabajadores.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL



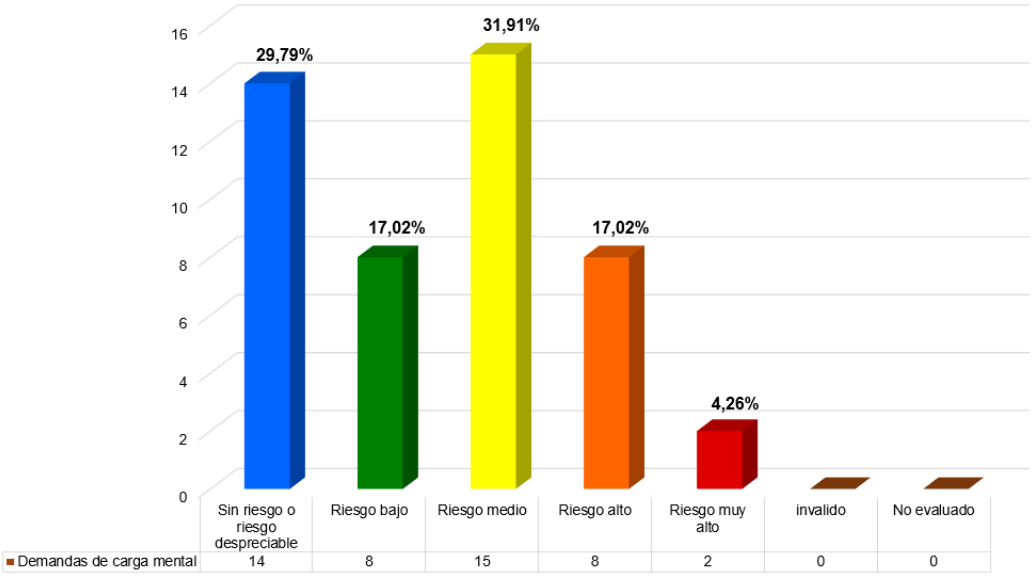
- **Demandas Cuantitativas:** Con el promedio de **24,11** esta dimensión alcanza un nivel **SIN RIESGO.** El tiempo que tienen los empleados para ejecutar el trabajo y atender el volumen de tareas asignadas es suficiente, por lo tanto, trabaja a un ritmo adecuado que facilita obtener los resultados esperados.

DEMANDAS CUANTITATIVAS

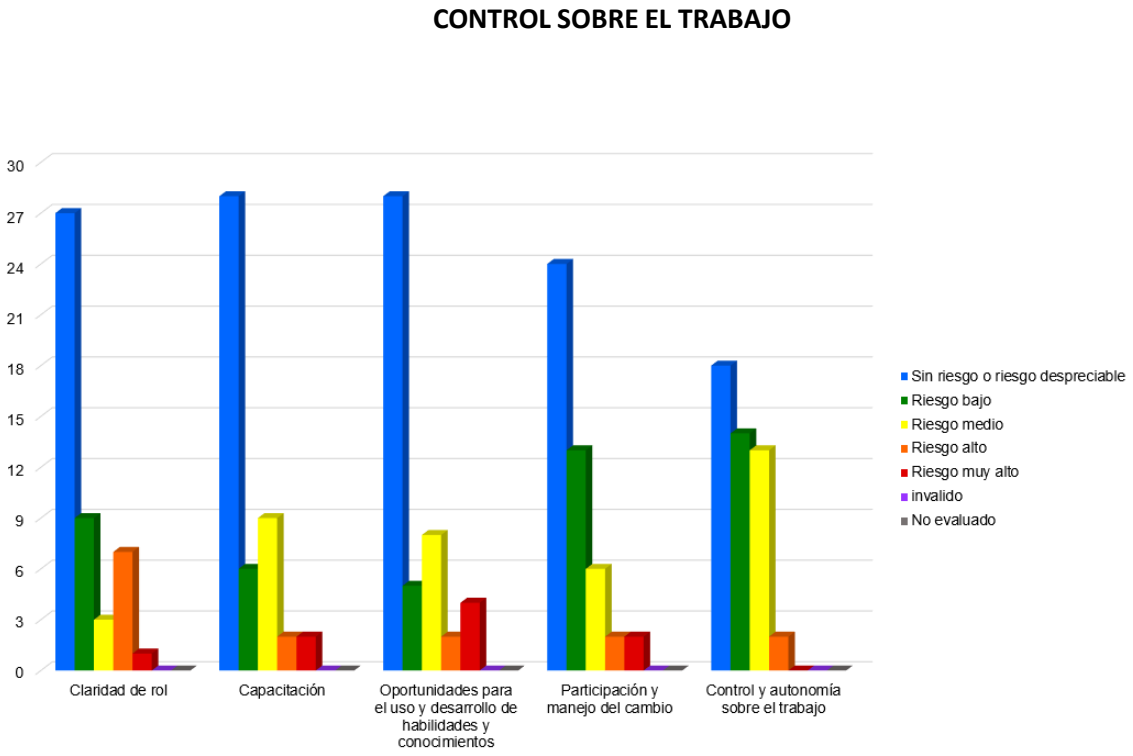


- **Demandas de Carga Mental:** Esta dimensión obtiene un promedio de **69,89** y un nivel de **RIESGO BAJO.** Para los empleados el nivel de exigencia es admisible en cuanto a factores que involucran memoria, atención o concentración sobre estímulos como información detallada, confidencial o muy compleja.

DEMANDA DE CARGA MENTAL

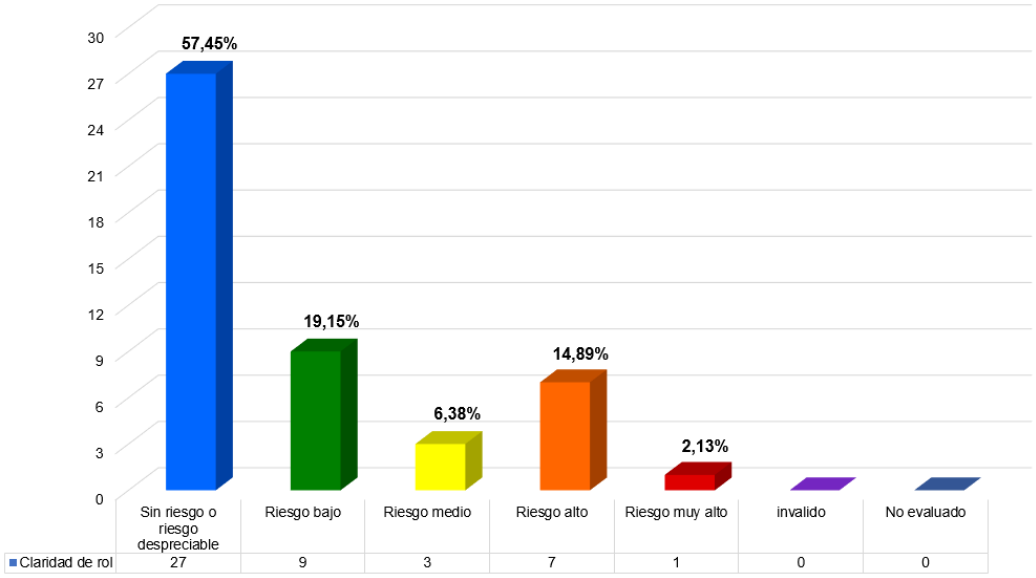


❖ DOMINIO CONTROL



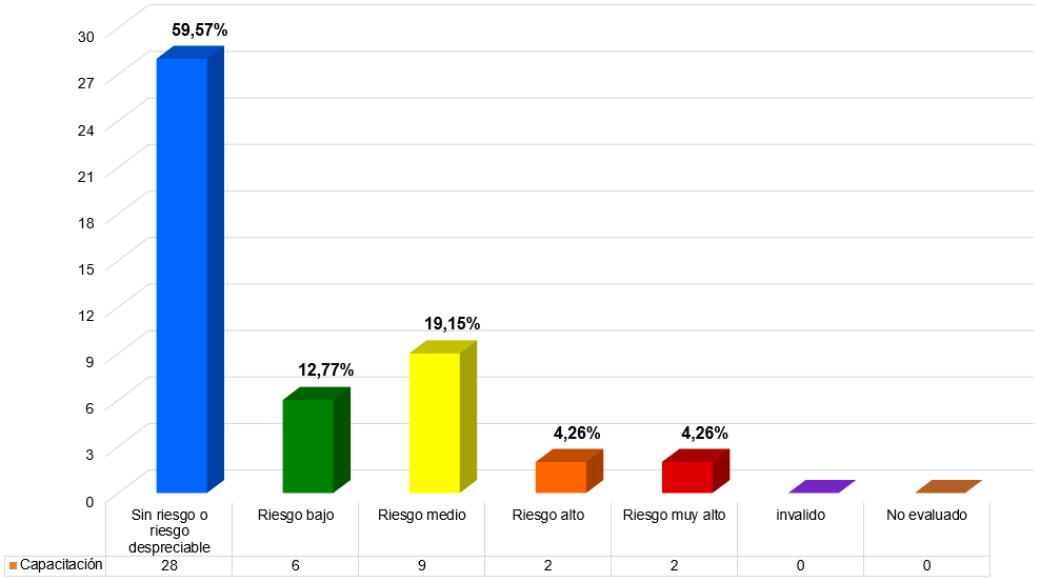
- **Claridad del rol:** Esta dimensión con un promedio de **7,52** se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO.** Evidencia que los trabajadores poseen información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio de su cargo en la organización.

CLARIDAD DEL ROL



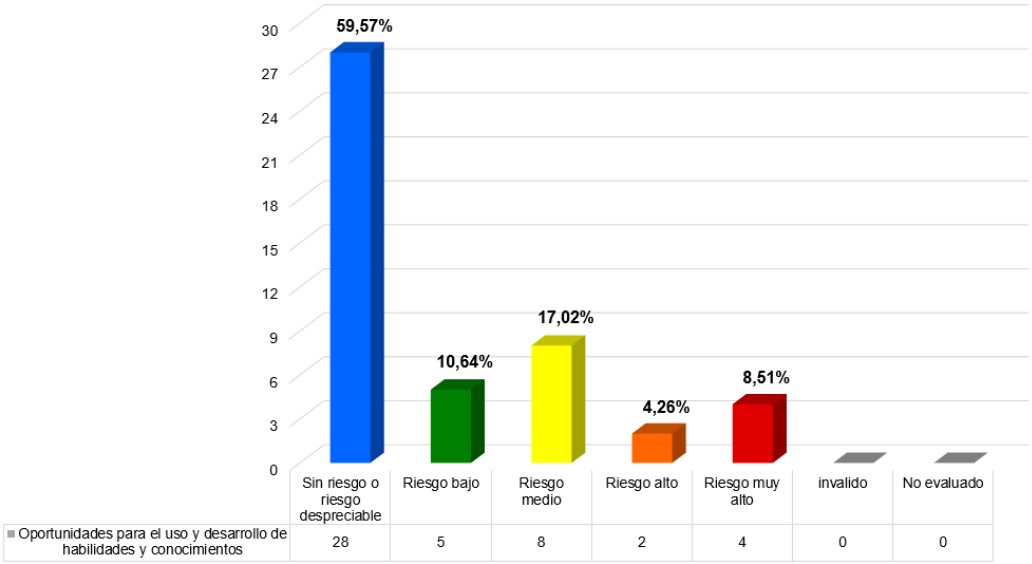
- **Capacitación:** Esta dimensión obtiene un promedio de **11,52** y se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO.** Quiere decir que en la empresa los empleados tienen acceso a actividades de capacitación y éstas responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo**.**

CAPACITACIÓN



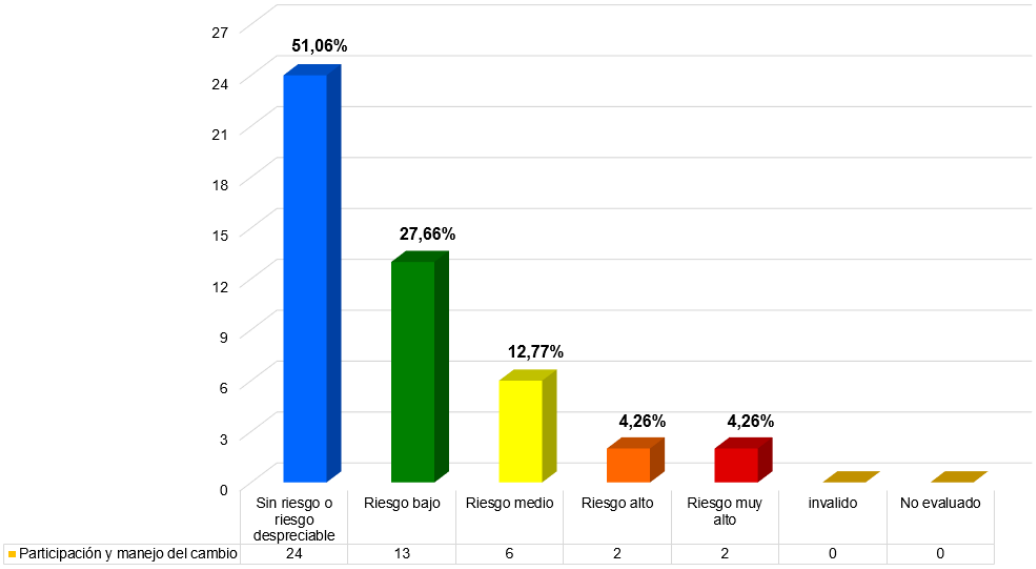
- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** Esta dimensión obtiene un puntaje promedio de **8,39** y se encuentra en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Evidencia de que el trabajo dificulta a los empleados la posibilidad de adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades en la ejecución de sus actividades laborales.

OPERTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS



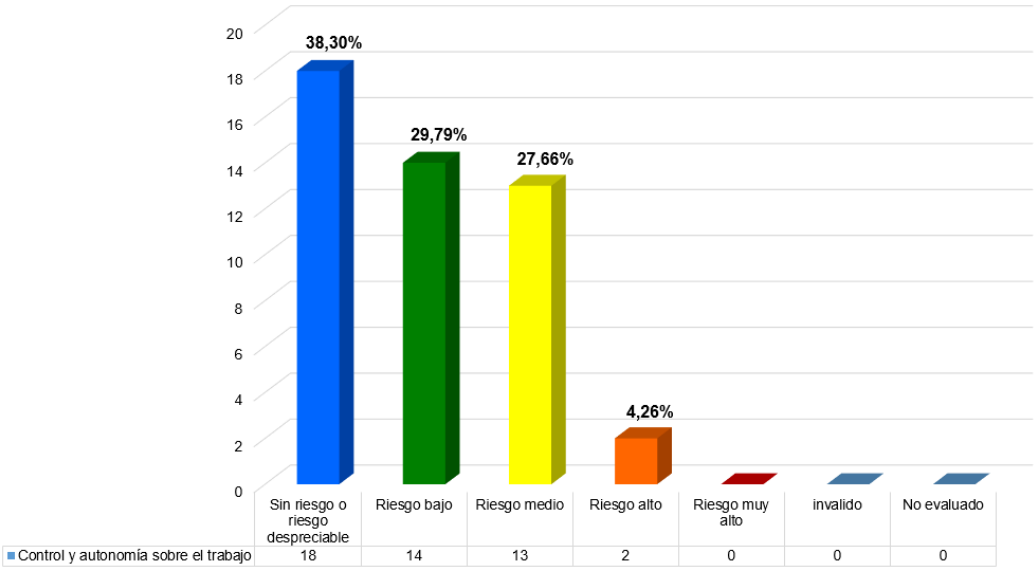
- **Participación y manejo del cambio:** Al obtener un promedio de **16,51**, esta dimensión se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO**. Se muestra que los aportes y opiniones de los trabajadores se consideran en el proceso de cambio de la empresa. Éstos reciben información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que puedan darse en la organización.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

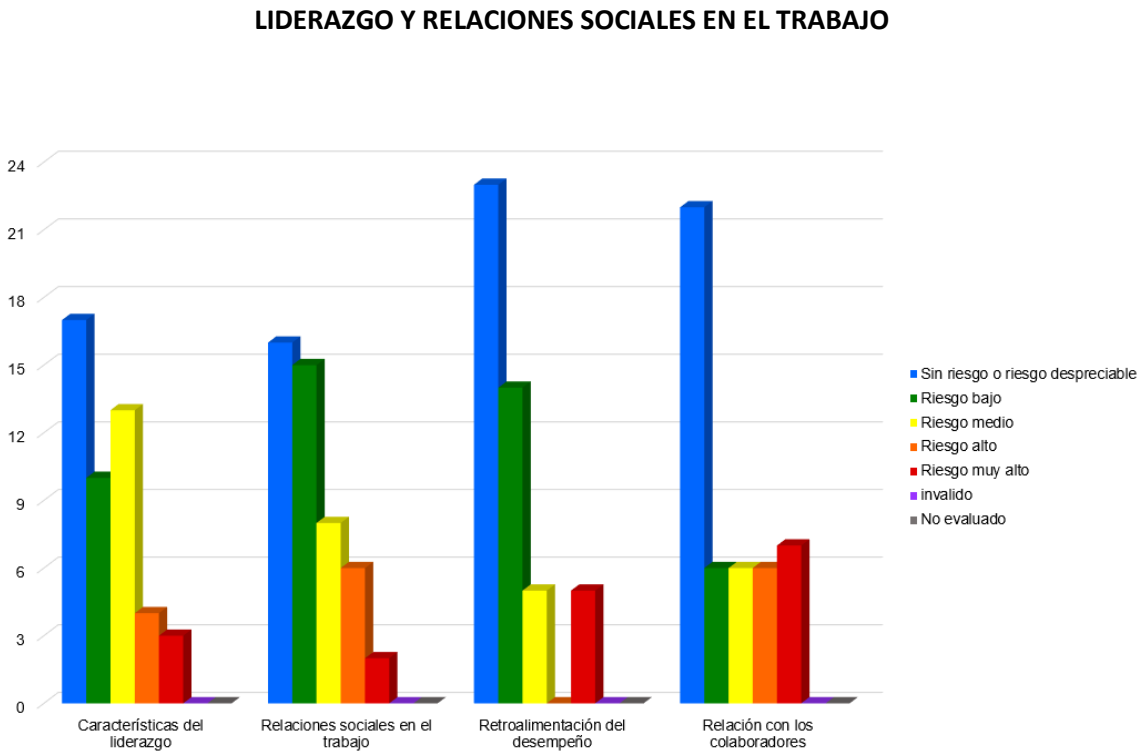


- **Control y autonomía sobre el trabajo**: Al alcanzar un promedio de **19,50,** se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO.** En esta dimensión se hace evidente que para los empleados el margen de decisión y autonomía es amplio en cuanto a la cantidad, ritmo y orden del trabajo.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

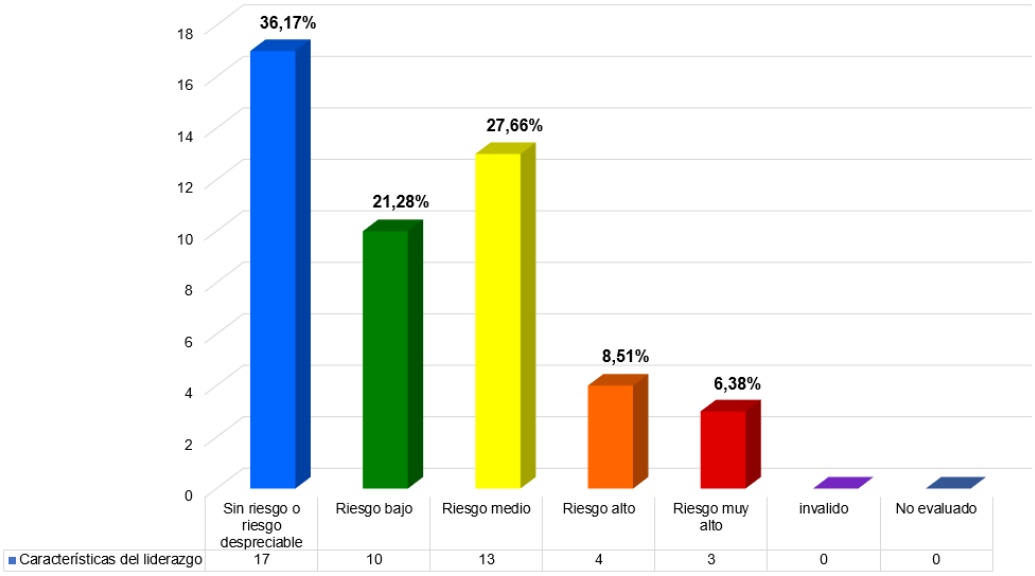


❖ DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



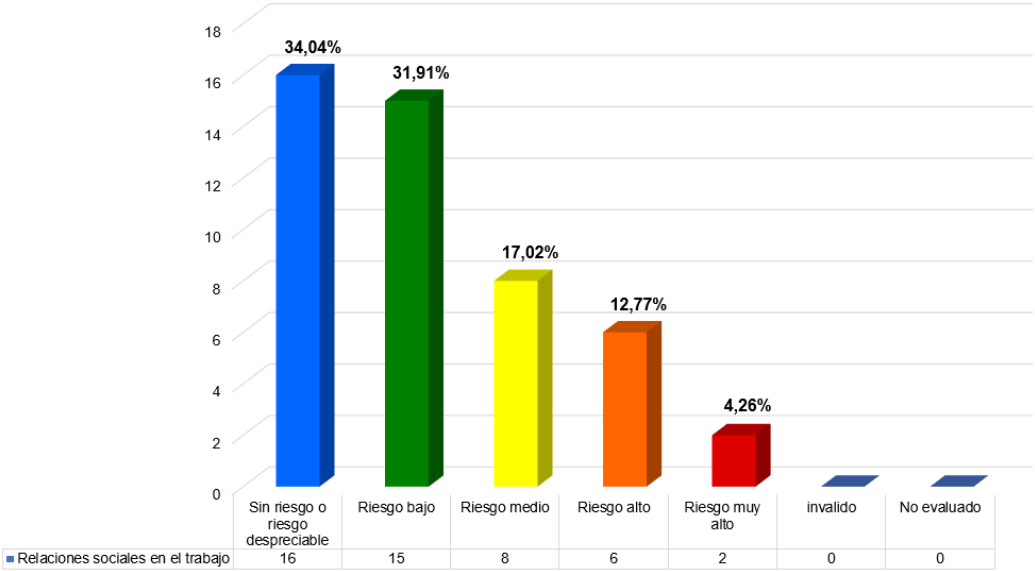
- **Características de liderazgo**: El promedio de **15,71** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Este resultado demuestra que existen procesos inadecuados para la planificación, la asignación de trabajo y la solución de problemas.

CARACTERÍSTICA DE LIDERAZGO



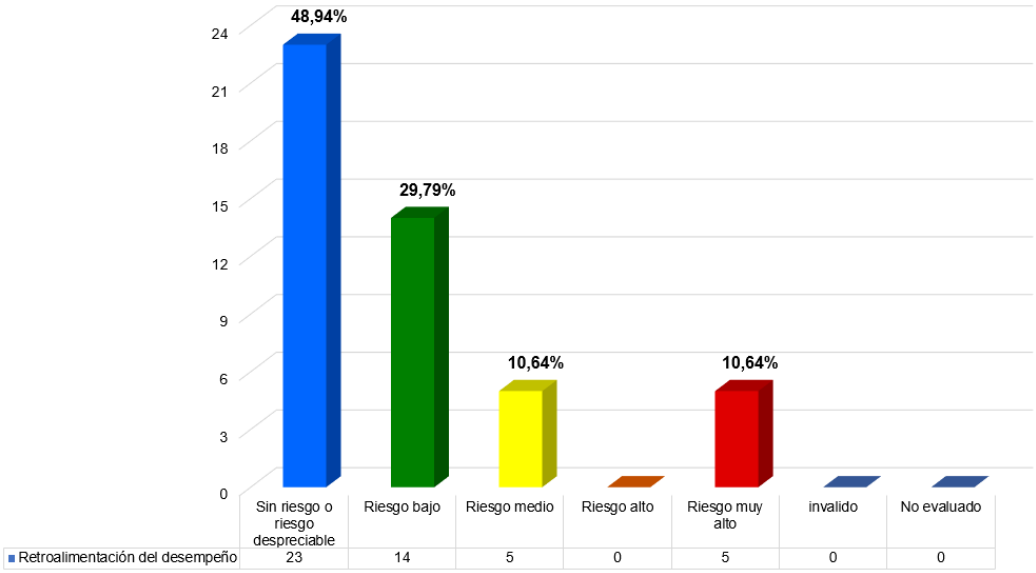
- **Relaciones sociales en el trabajo:** Con un promedio de **13,68**, esta dimensión evidencia un nivel de **RIESGO BAJO**. Resultado que muestra la inexistencia de trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros que pueda generar un ambiente tenso en las relaciones.

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



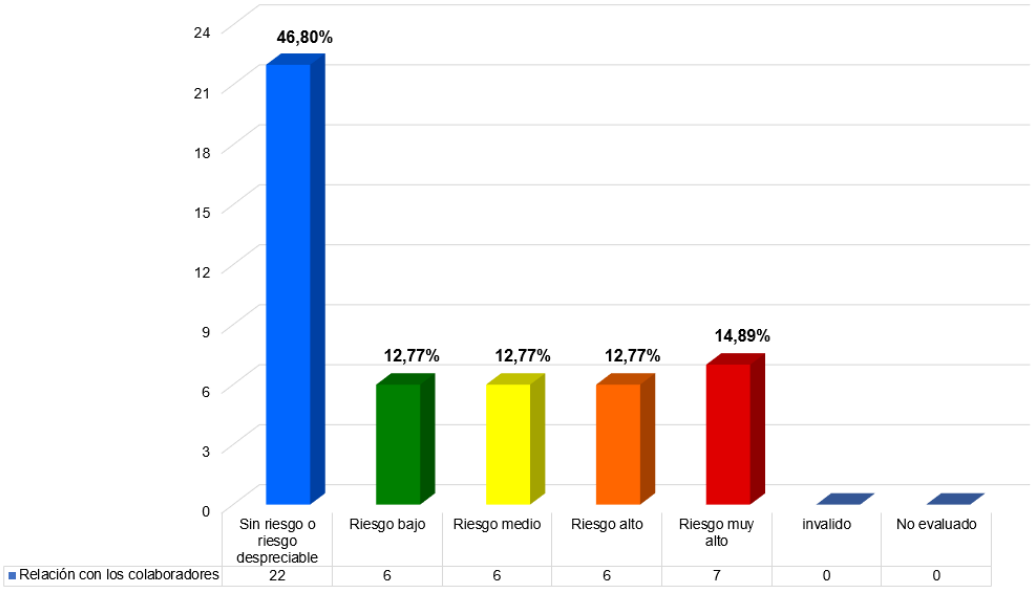
- **Retroalimentación de desempeño**: El promedio de **17,77** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO BAJO.** Significa que los mecanismos que la jefatura aplica para informar y dar a conocer el desempeño de sus trabajadores son adecuados. La información es clara, oportuna y útil para el desarrollo y mejoramiento del trabajo.

RETROALIMENTACIÓN DE DESEMPEÑO



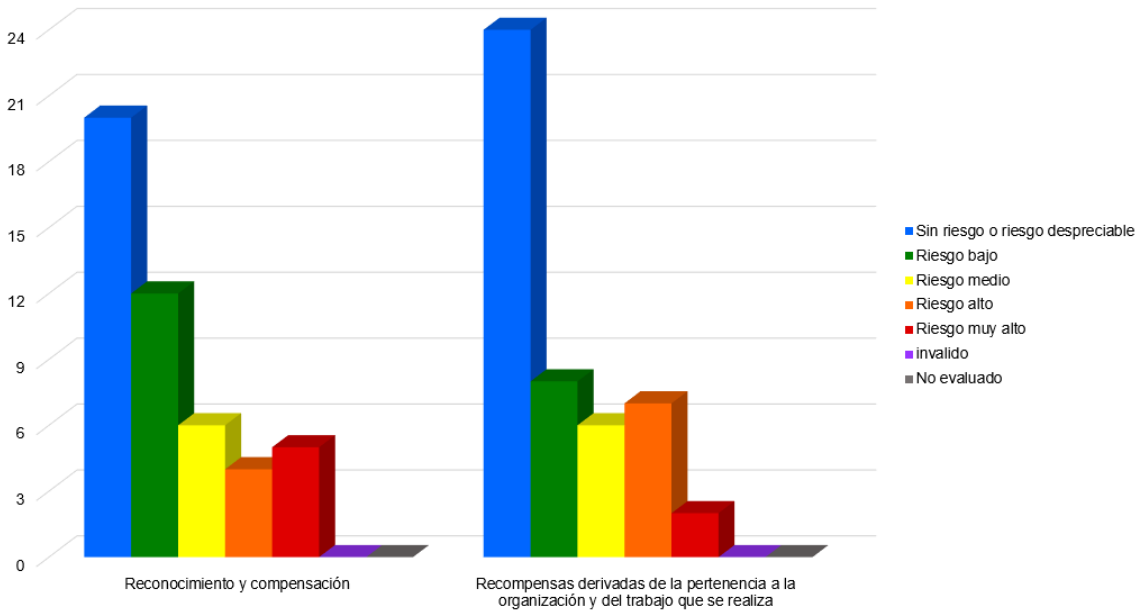
- **Relación con los colaboradores:** Un promedio de **24,71** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO BAJO.** Los colaboradores muestran una comunicación eficiente en una relación irrespetuosa con su jefe. El apoyo social que recibe la jefatura de parte de los colaboradores es adecuado.

RELACIÓN CON LOS COLABORADORES



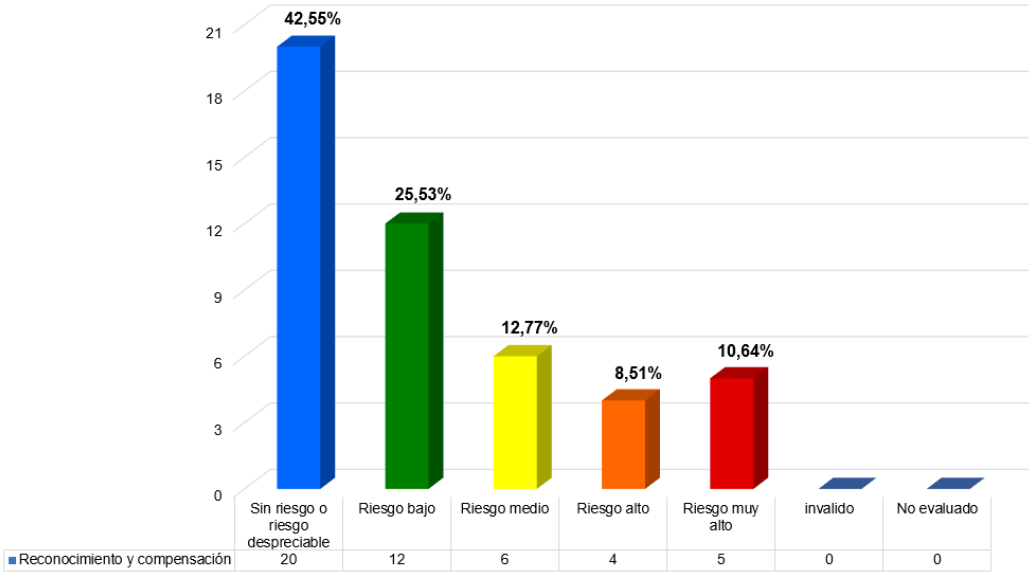
❖ DOMINIO RECOMPENSA

RECOMPENSA



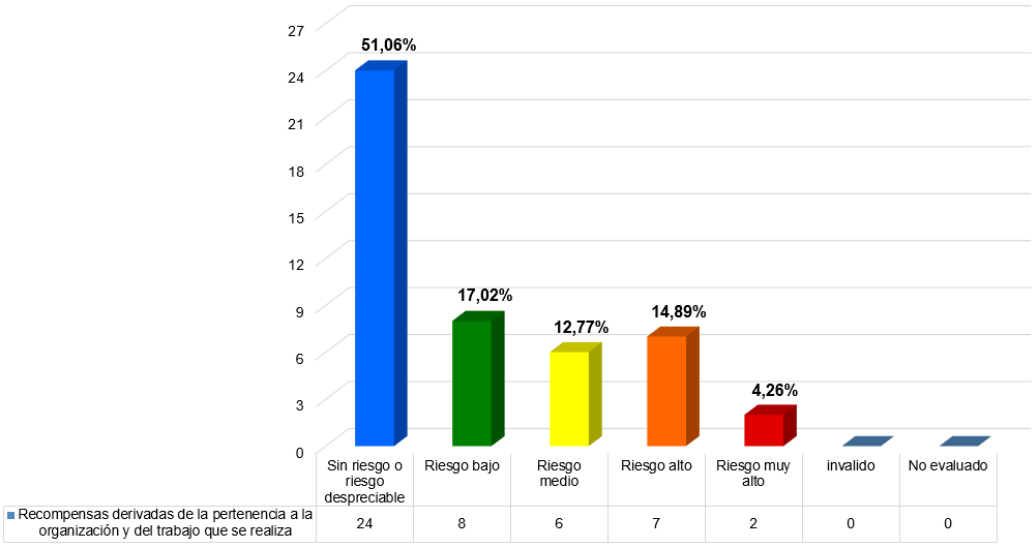
- **Reconocimiento y compensación**: Con un puntaje de **14,63** esta dimensión se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO.** Evidencia que, por parte de la empresa, se reconoce la contribución, esfuerzos y logros de los empleados. El salario corresponde con lo concertado entre los trabajadores y la organización.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN



- **Recompensas derivadas de la pertenencia:** El promedio de **5,96** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Se evidencia que el sentimiento de orgullo y sentido de pertenencia por estar vinculados a la empresa es escaso o inexistente. El empleado puede no estar a gusto o identificado con el trabajo que realiza.

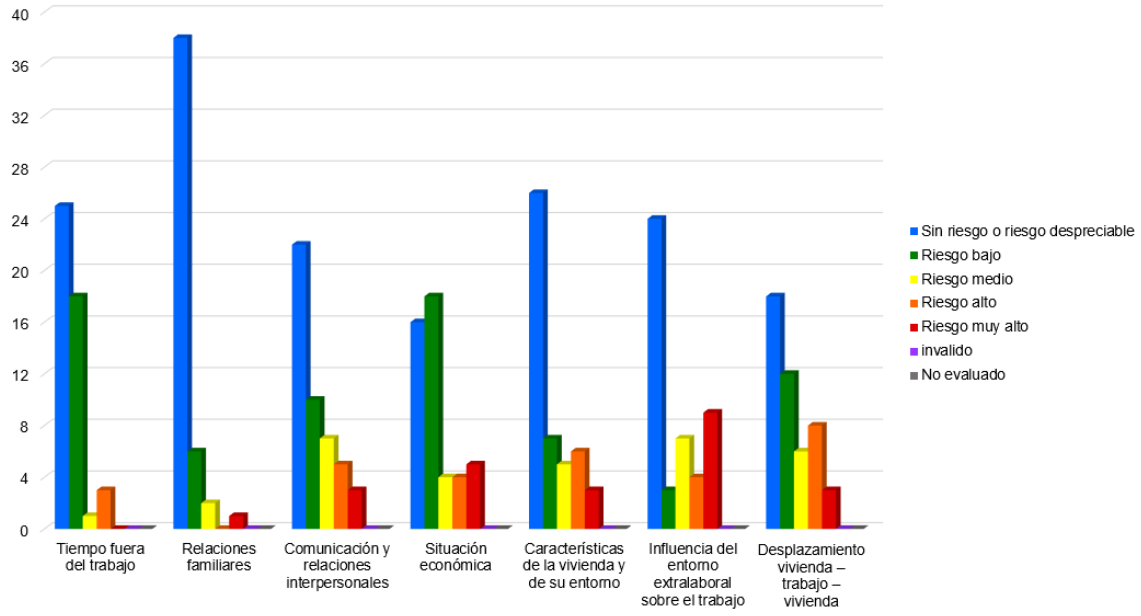
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA



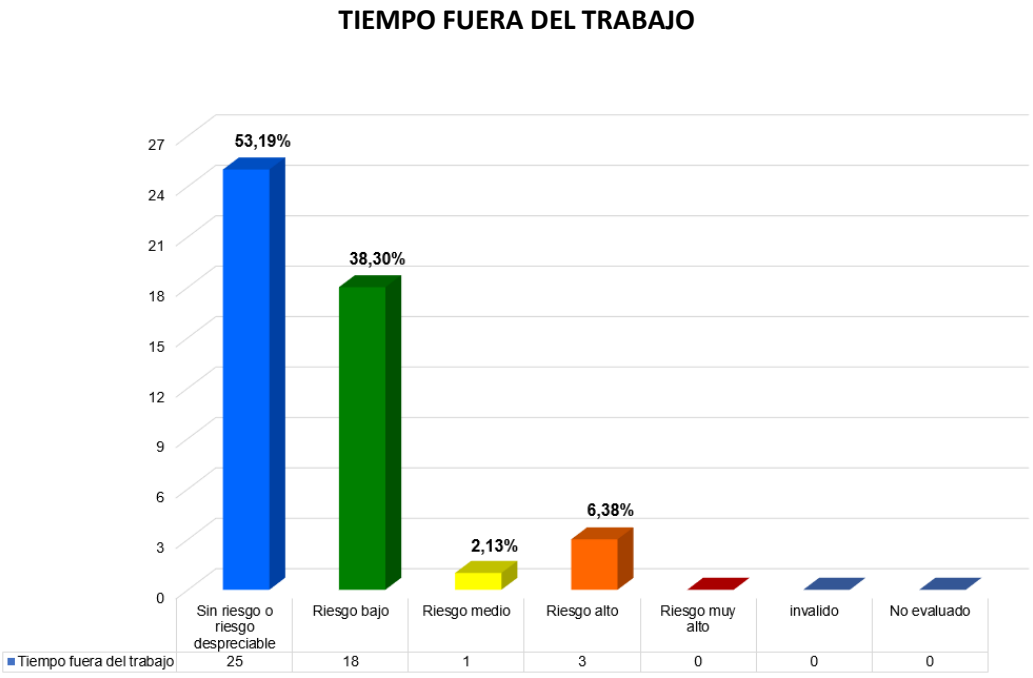
FORMA "A"

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

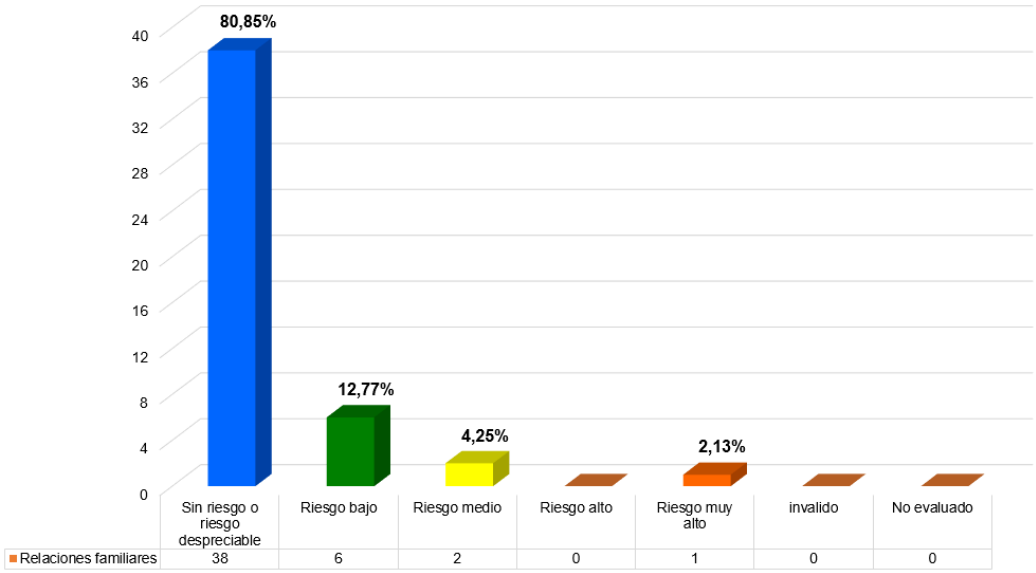


- **Tiempo fuera del Trabajo:** El promedio de **12,51** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO BAJO.** El resultado muestra que el tiempo destinado al descanso y recreación es suficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo es adecuada para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales y domésticos.



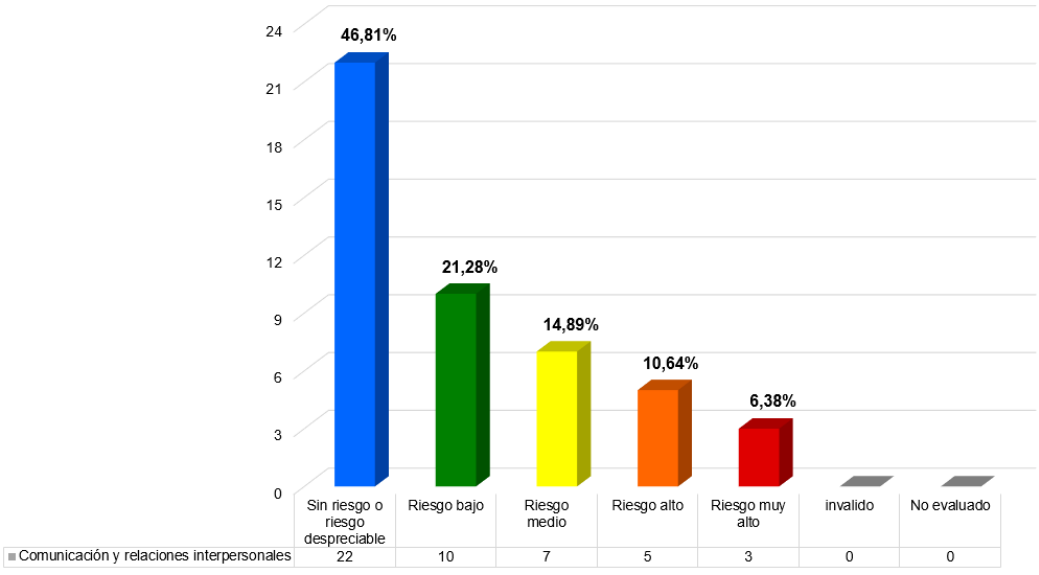
- **Relaciones familiares:** Un puntaje promedio de **6,56** ubica esta dimensión en un nivel **SIN RIESGO.** Se evidencia que los trabajadores tienen una relación funcional con sus familiares. El apoyo social que reciben de sus familiares es amplio.

RELACIONES FAMILIARES



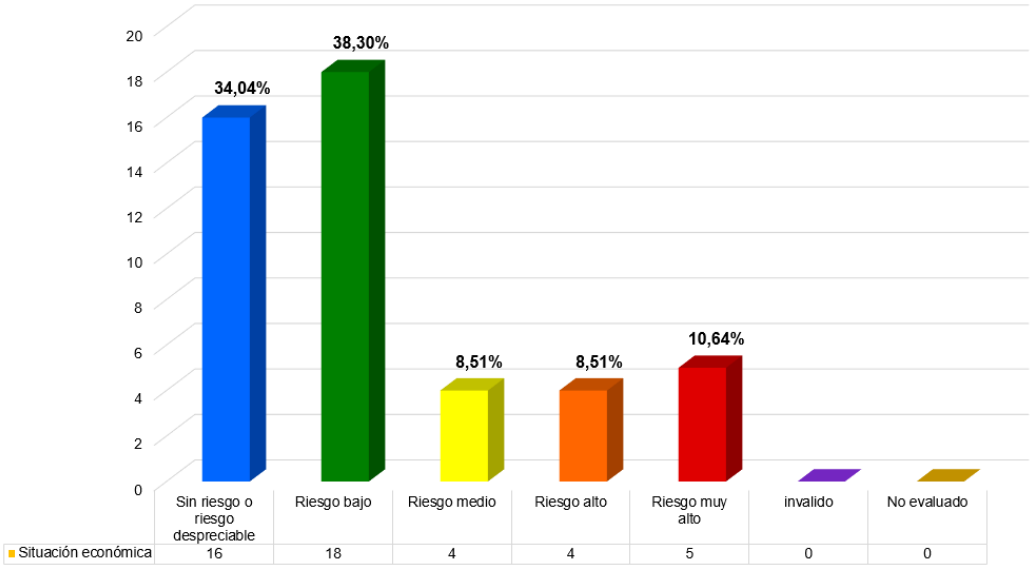
- **Comunicación y relaciones interpersonales**: El promedio de **9,79** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO BAJO.** El resultado muestra una comunicación eficiente con los integrantes del entorno social. La relación con amigos o allegados es funcional.

COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES



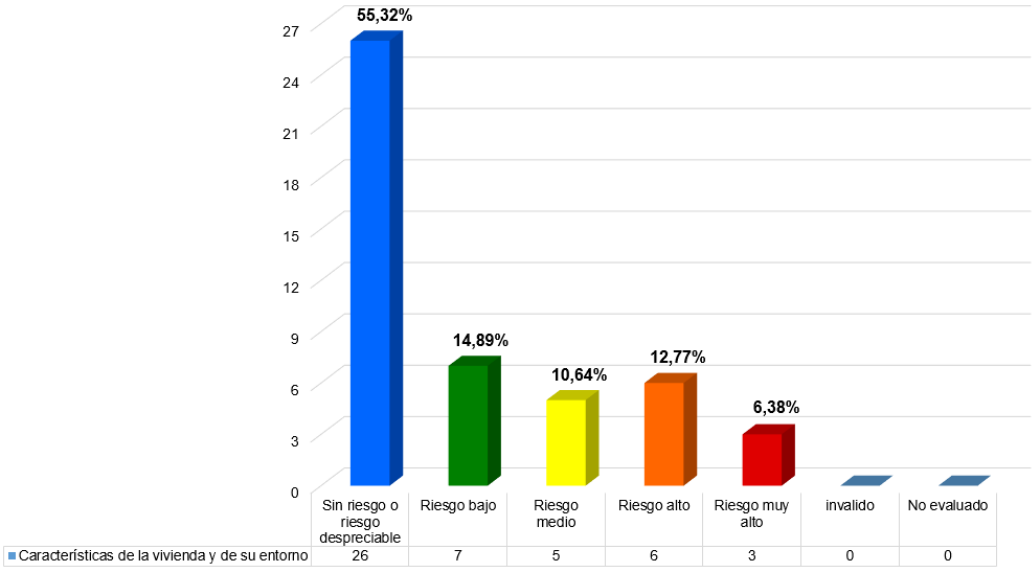
- **Situación económica del grupo familiar**: Esta dimensión obtiene un puntaje promedio de **22,70** ubicándose en un nivel de **RIESGO BAJO.** El resultado muestra ingresos familiares suficientes para costear las necesidades del grupo familiar. La disponibilidad de medios económicos es adecuada para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

SITUACIÓN ECONÓMICA



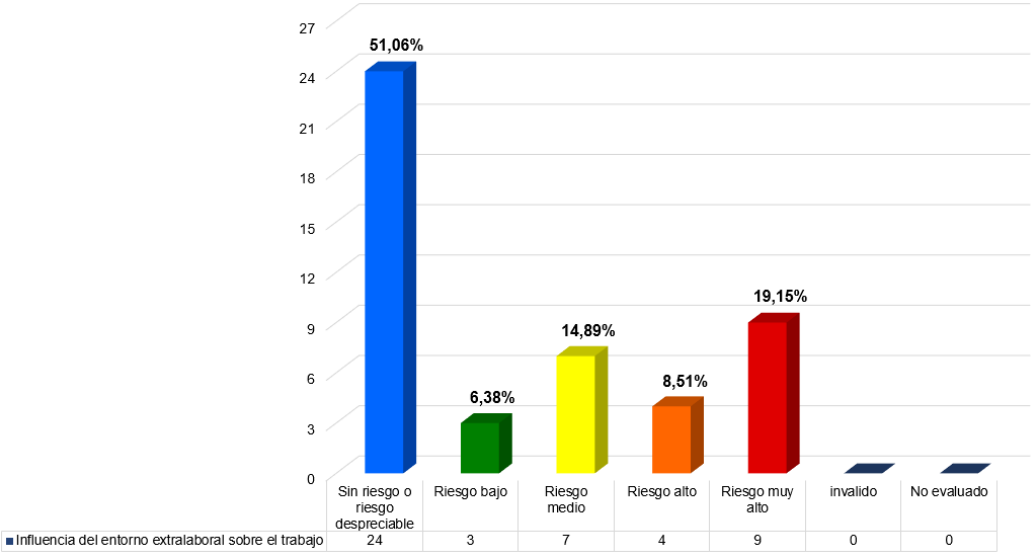
- **Características de la Vivienda**: Un promedio de **8,52** coloca esta dimensión en un nivel de **RIESGO BAJO.** El resultado muestra una infraestructura en condiciones adecuadas. La ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia en condiciones favorables.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA



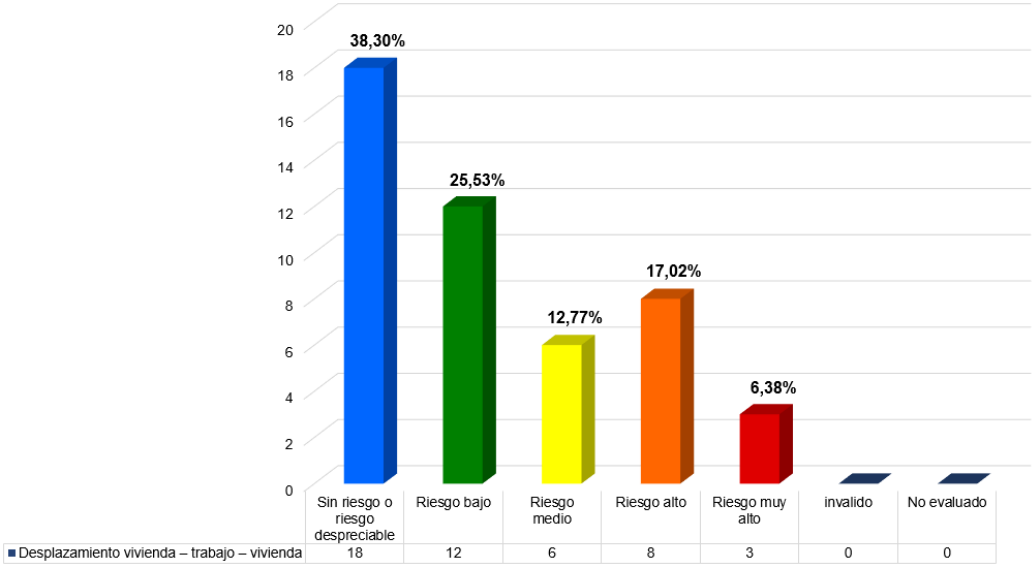
- **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**: Con promedio de **19,50** esta dimensión se encuentra en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Las situaciones de la vida familiar o personal de los trabajadores afectan negativamente su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO



- **Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda**: Con un promedio de **15,18** esta dimisión obtiene un nivel de **RIESGO MEDIO.** Por lo que el desplazamiento entre la vivienda y el trabajo puede ser incómodo e inadecuado. La disponibilidad de transporte para acudir al trabajo es escasa y el lapso de tiempo en el desplazamiento hasta el trabajo es largo.

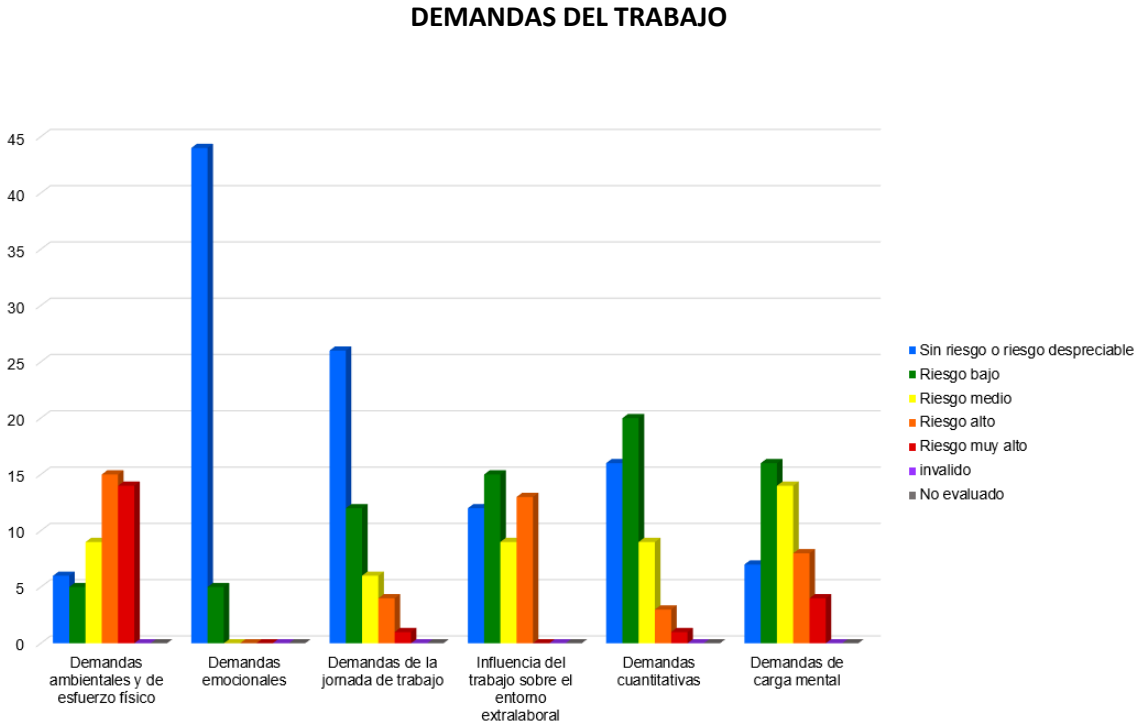
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO – VIVIENDA



FORMA “B”

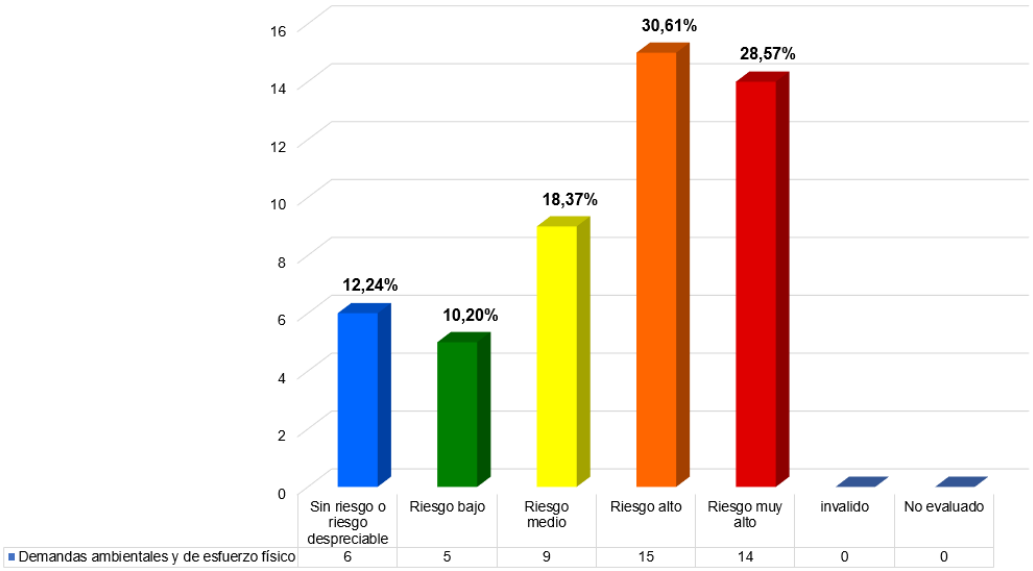
FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES

❖ **DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO**



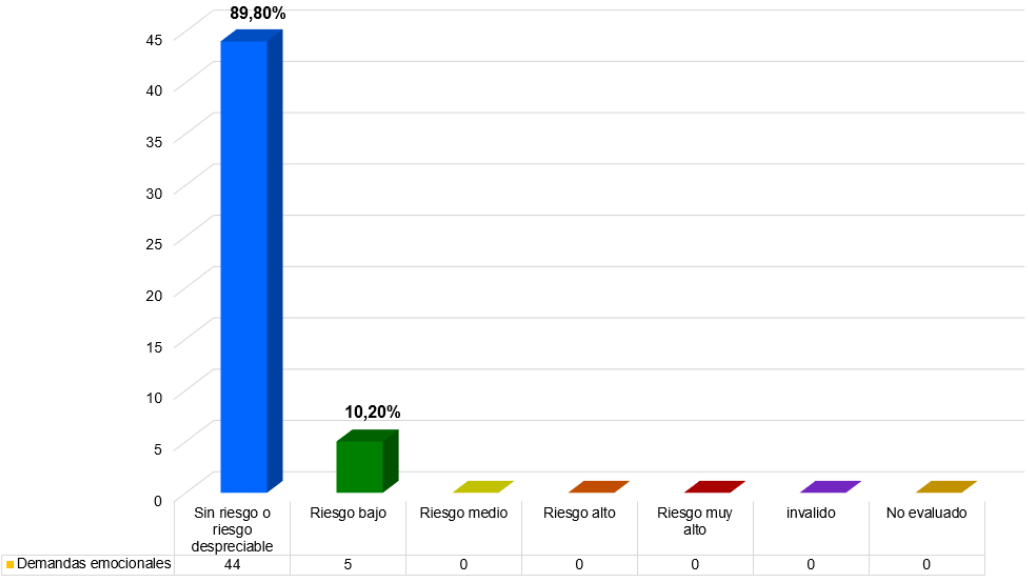
- **Demandas ambientales y de esfuerzo físico**: Esta dimensión obtiene un promedio de **40,23** y un nivel de **RIESGO ALTO.** Es así como se evidencia que las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan exigen un esfuerzo considerable de adaptación.

DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FÍSICO



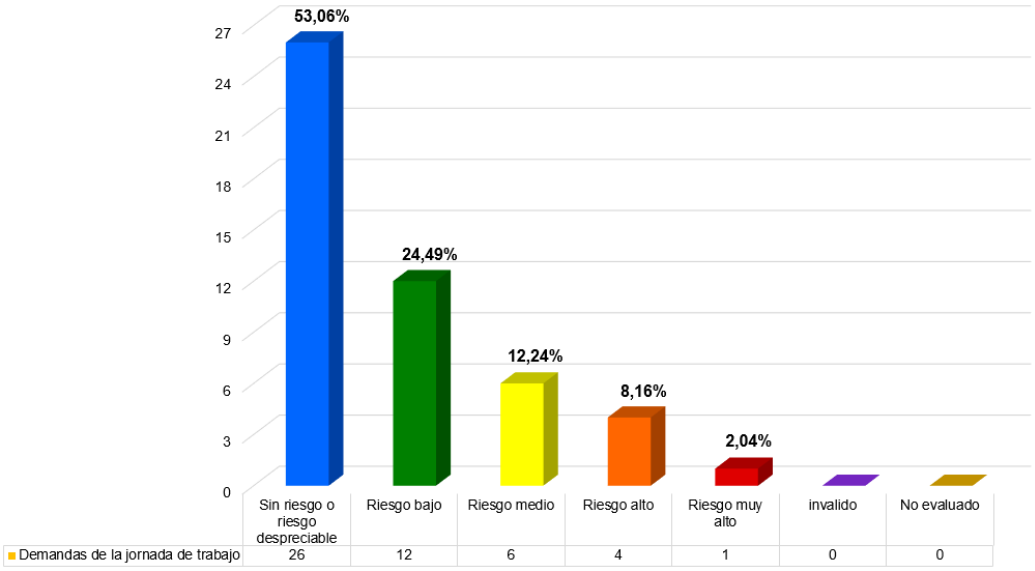
- **Demandas Emocionales**: Con un promedio de **4,02** se ubica en un nivel **SIN RIESGO.** Para esta dimensión se muestra que los empleados no se exponen a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.

DEMANDAS EMOCIONALES



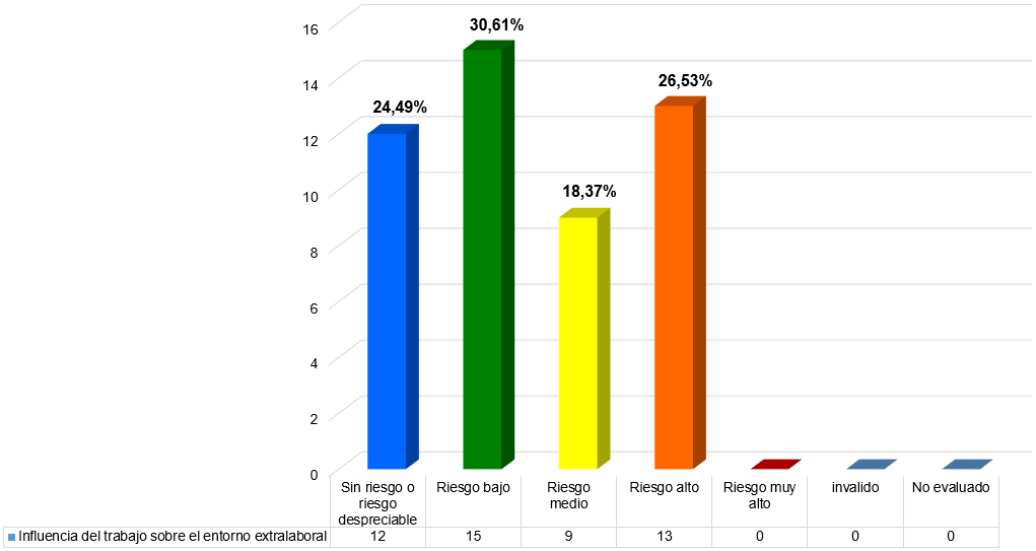
- **Demandas de la Jornada de Trabajo**: Con un promedio de **27,98** esta dimensión alcanza un nivel de **RIESGO BAJO.** En la empresa las exigencias del tiempo laboral que se hacen al empleado en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos son funcionales y están bien definidos.

DEMANDA DE LA JORNADA DE TRABAJO



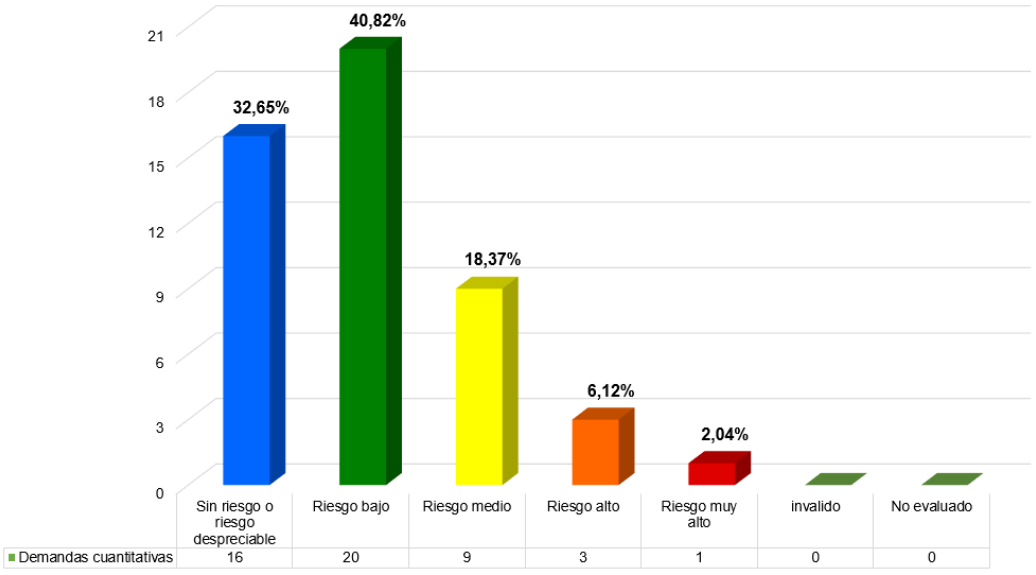
- **Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral**: Con un promedio de **26,17** esta dimensión alcanza un nivel de **RIESGO MEDIO**. Los resultados muestran que las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar de los trabajadores.

INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL



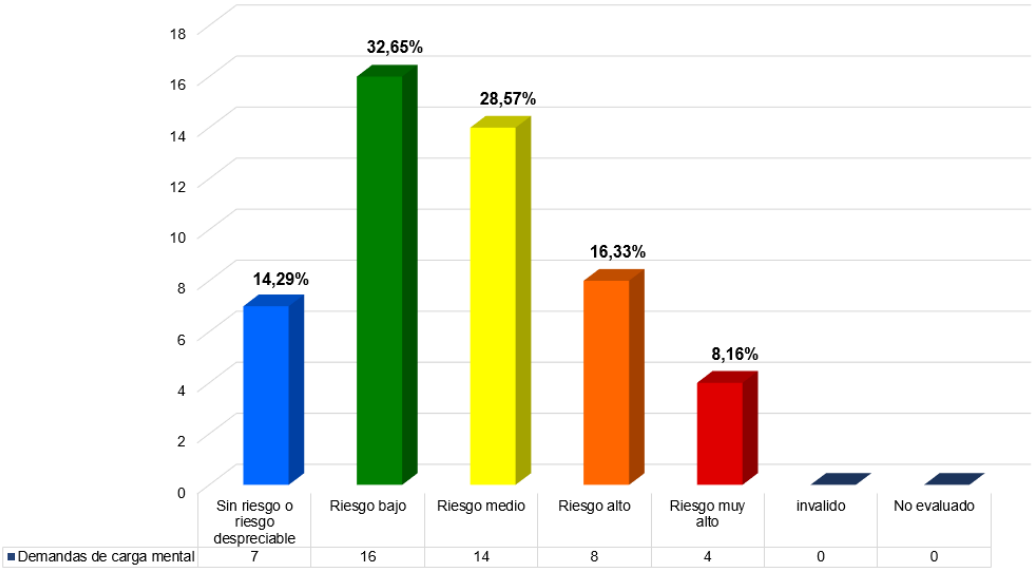
- **Demandas Cuantitativas:** Al alcanzar el promedio de **28,06,** esta dimensión se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO.** Es decir que el tiempo disponible para ejecutar el trabajo es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se trabaja a un ritmo adecuado que facilita la obtención de resultados positivos.

DEMANDAS CUANTITATIVAS

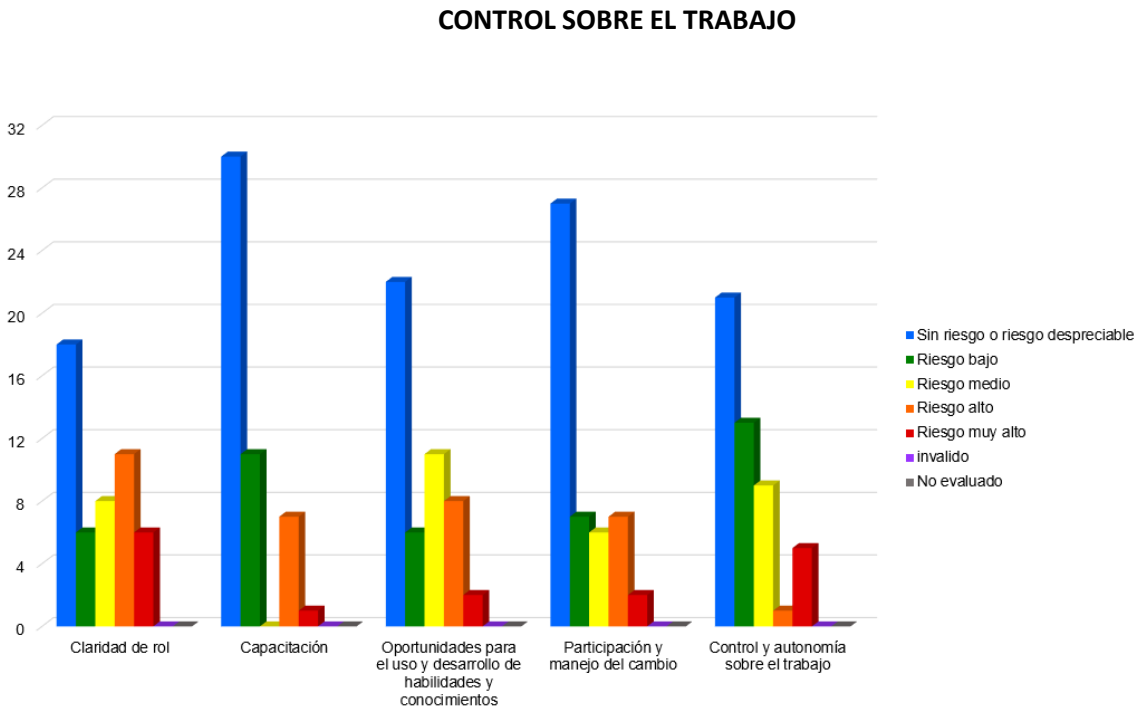


- **Demandas de Carga Mental:** Esta dimensión obtiene un promedio de **67,96** y un nivel de **RIESGO MEDIO.** Las exigencias que demanda la tarea que se realiza requiere de un esfuerzo significativo en cuanto a memoria, atención o concentración sobre estímulos, como información detallada o muy compleja.

DEMANDA DE CARGA MENTAL

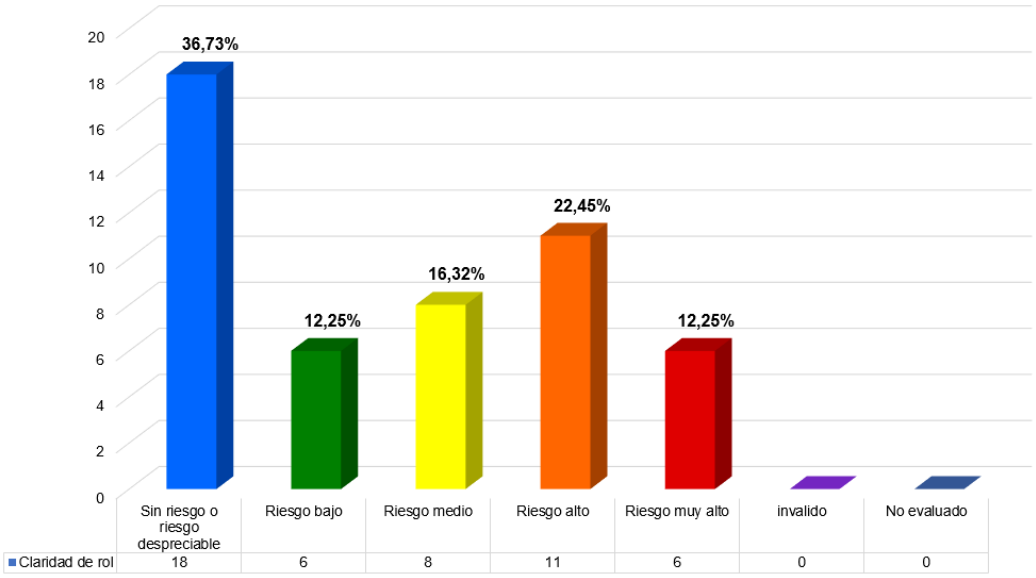


❖ DOMINIO CONTROL



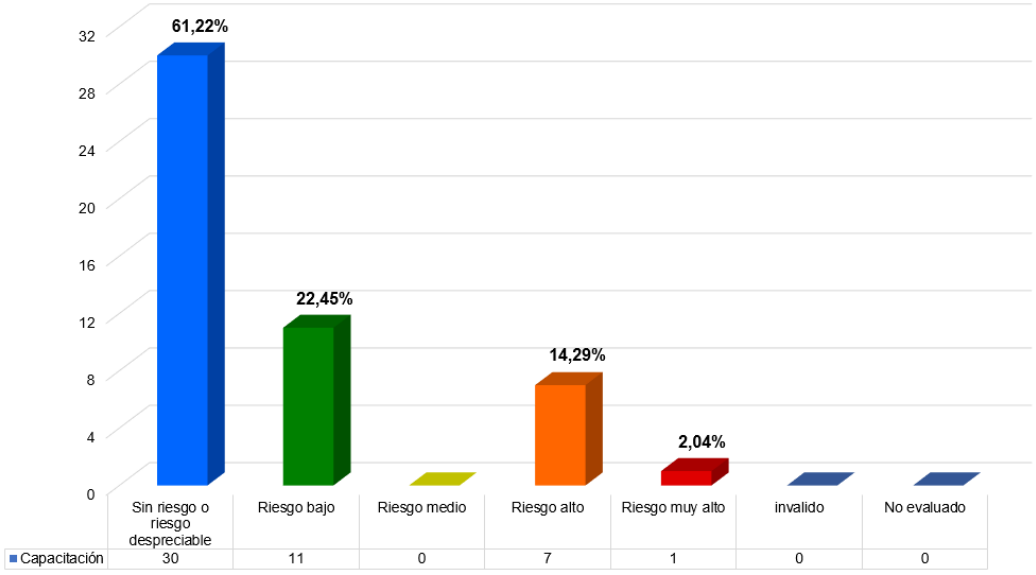
- **Claridad del rol:** Con un promedio de **13,27** es ubicada en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Esta dimensión evidencia que a los trabajadores no se les da información clara ni suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio de su cargo en la empresa.

CLARIDAD DEL ROL



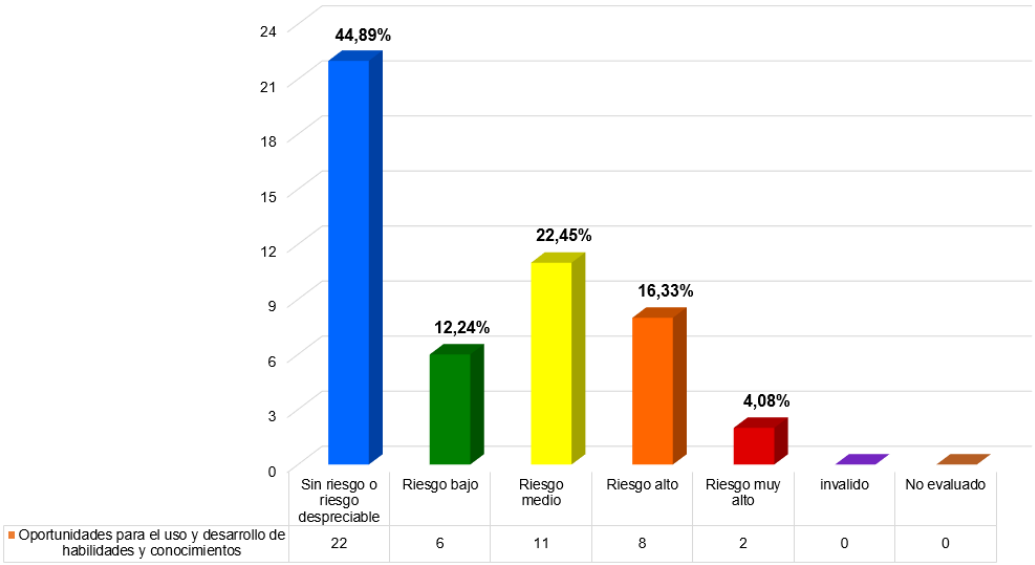
- **Capacitación:** Esta dimensión obtiene un promedio de **10,03** y se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO.** Se hace evidente que en la empresa los trabajadores tienen acceso a actividades de capacitación y dichas actividades de capacitación responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo**.**

CAPACITACIÓN



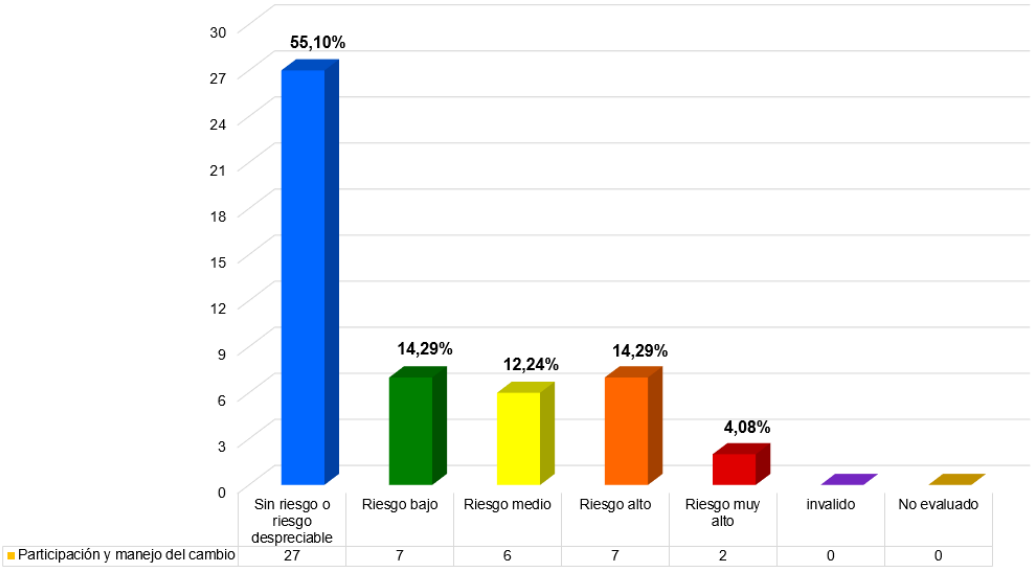
- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** Con un promedio de **23,49**, esta dimensión se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO.** El trabajo facilita a los empleados adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades en la ejecución de su labor.

OPERTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS



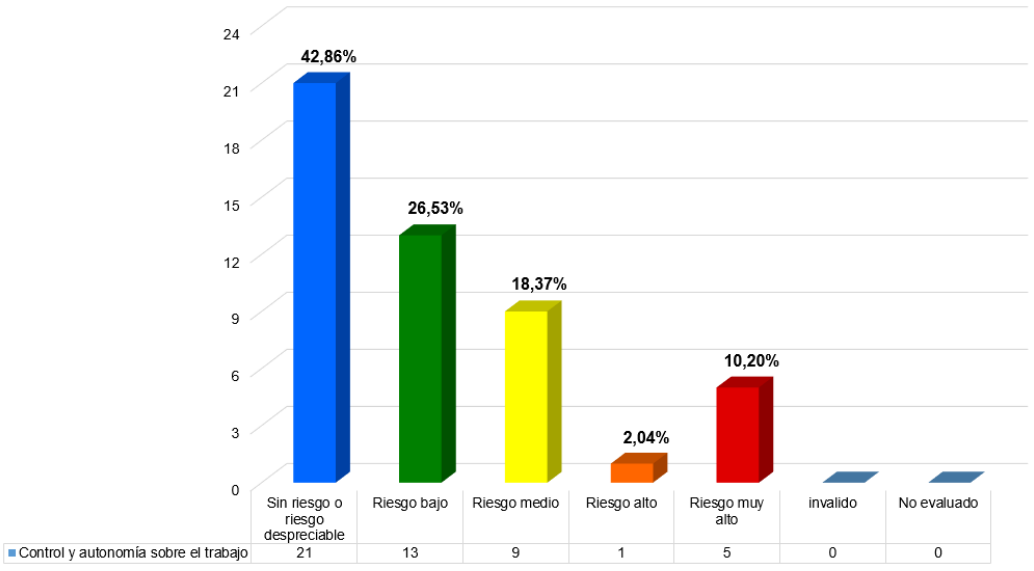
- **Participación y manejo del cambio:** Esta dimensión, al obtener un promedio de **24,66,** se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO**. Se muestra que la empresa considera los aportes y opiniones de los trabajadores en el proceso de cambio. Los trabajadores reciben información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que puedan darse.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

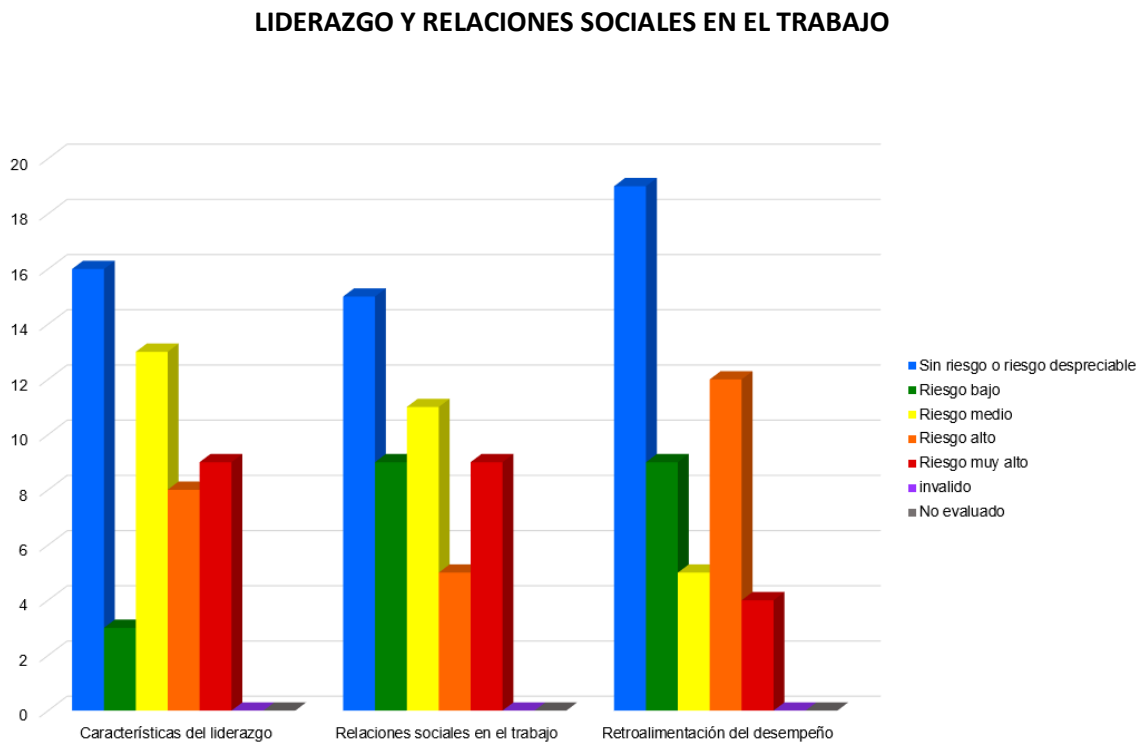


- **Control y autonomía sobre el trabajo**: Al alcanzar un promedio de **43,71,** esta dimensión se ubica en un nivel de **RIESGO BAJO.** Se hace evidente que en la empresa el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es amplio.

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

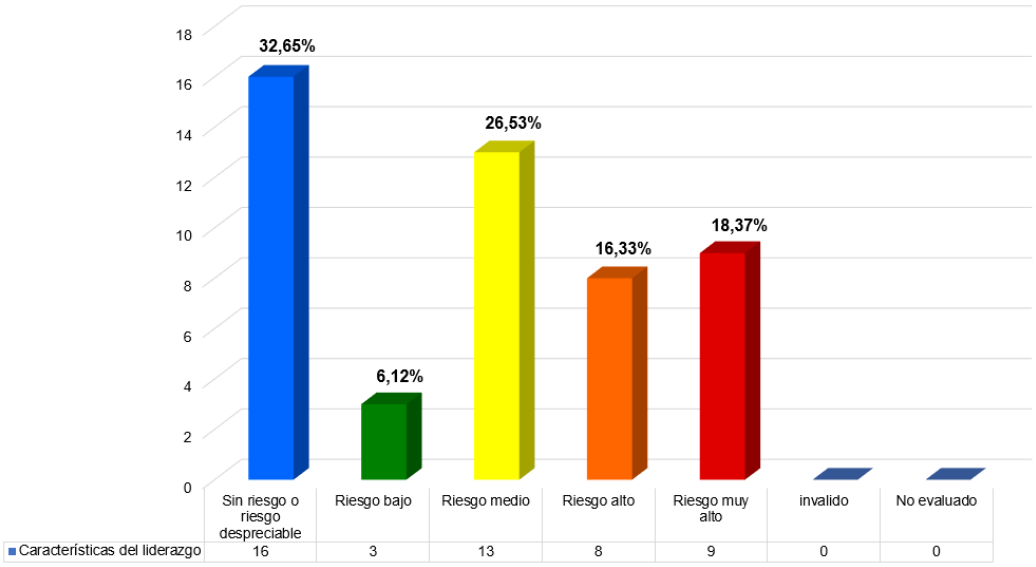


❖ DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



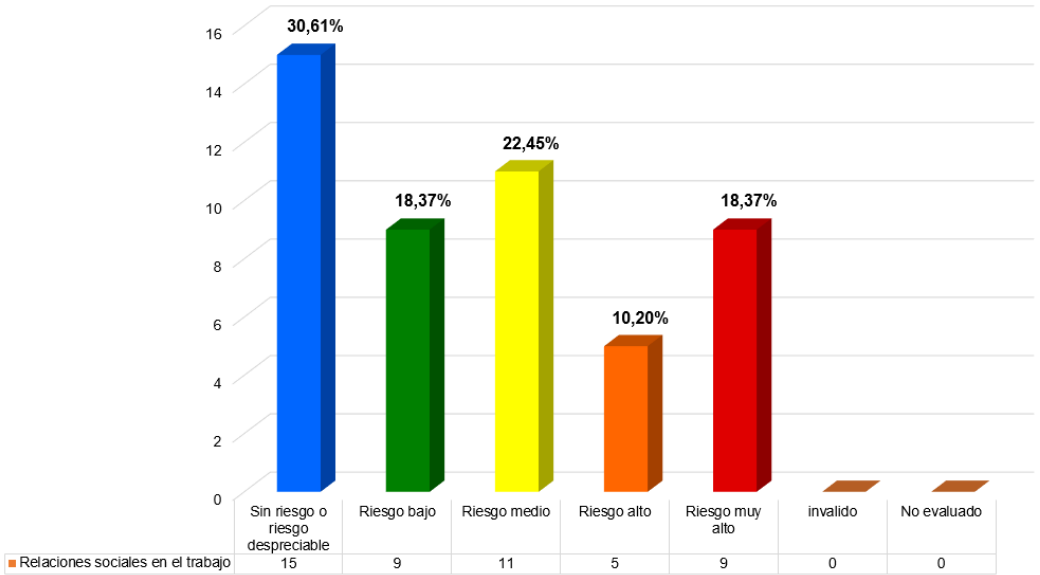
- **Características de liderazgo**: Un promedio de **20,56** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO MEDIO.** El resultado demuestra la existencia de procesos inadecuados para la planificación, la asignación de trabajo y la solución de problemas.

CARACTERÍSTICA DE LIDERAZGO



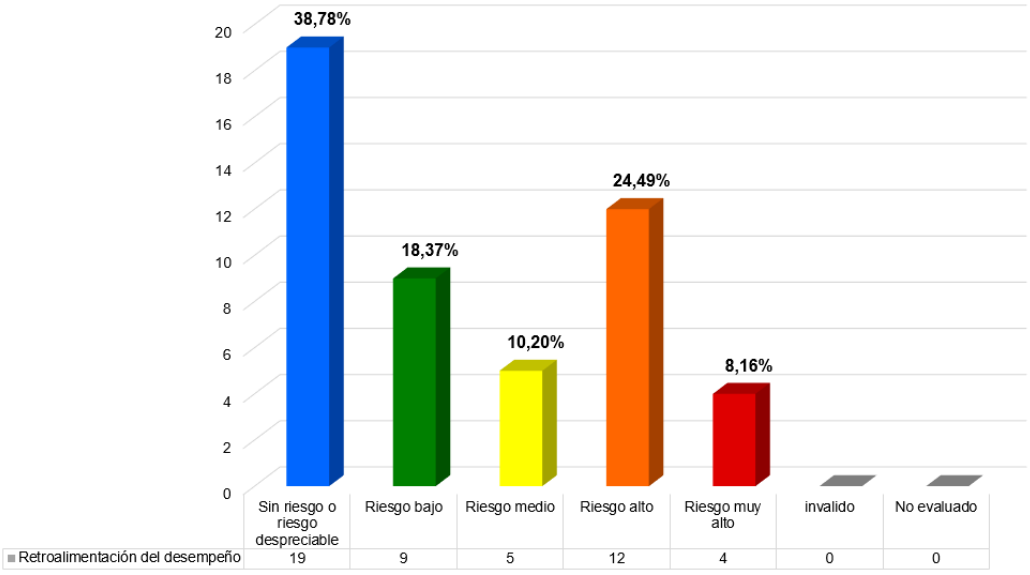
- **Relaciones sociales en el trabajo:** Con un promedio de **19,27** y un nivel **RIESGO MEDIO** se muestra que en la empresa se presenta trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros que pueda generar un ambiente tenso en las relaciones. El apoyo social que se recibe por parte de los compañeros es ineficaz.

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

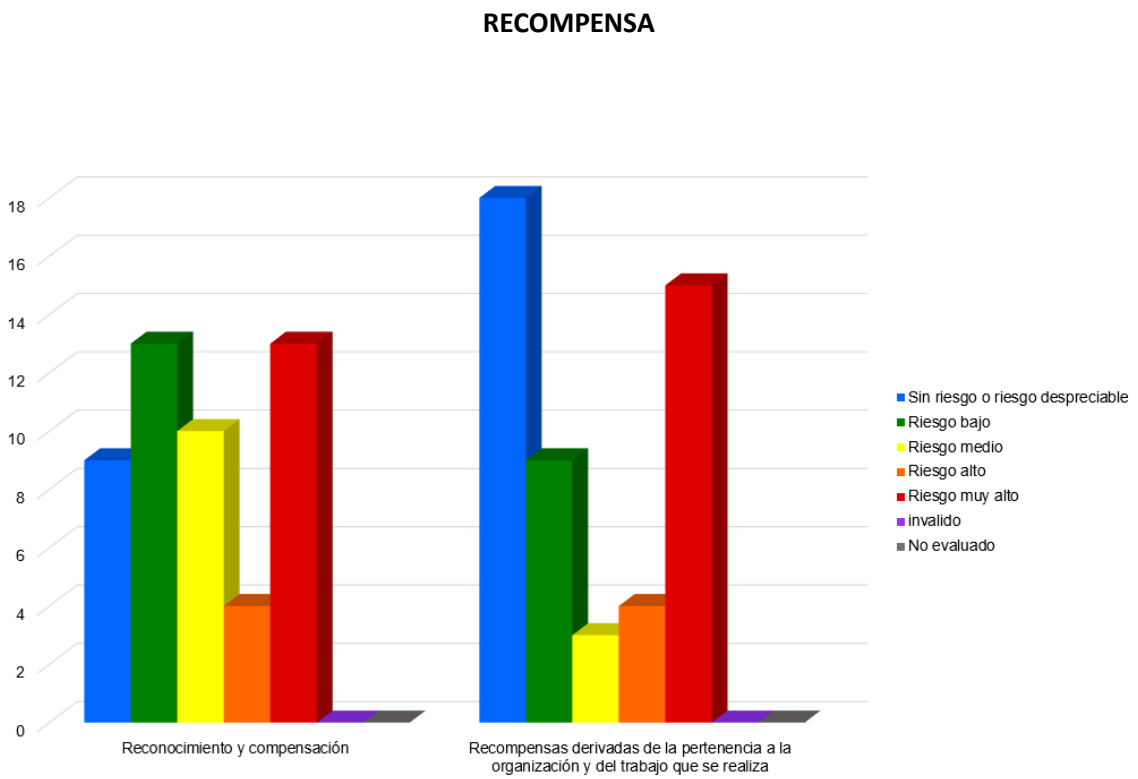


- **Retroalimentación de desempeño**: El promedio de **22,76** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Los mecanismos que la empresa posee para informar y dar a conocer el desempeño de sus trabajadores son inadecuados. La información puede no ser clara, oportuna ni útil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo.

RETROALIMENTACIÓN DE DESEMPEÑO

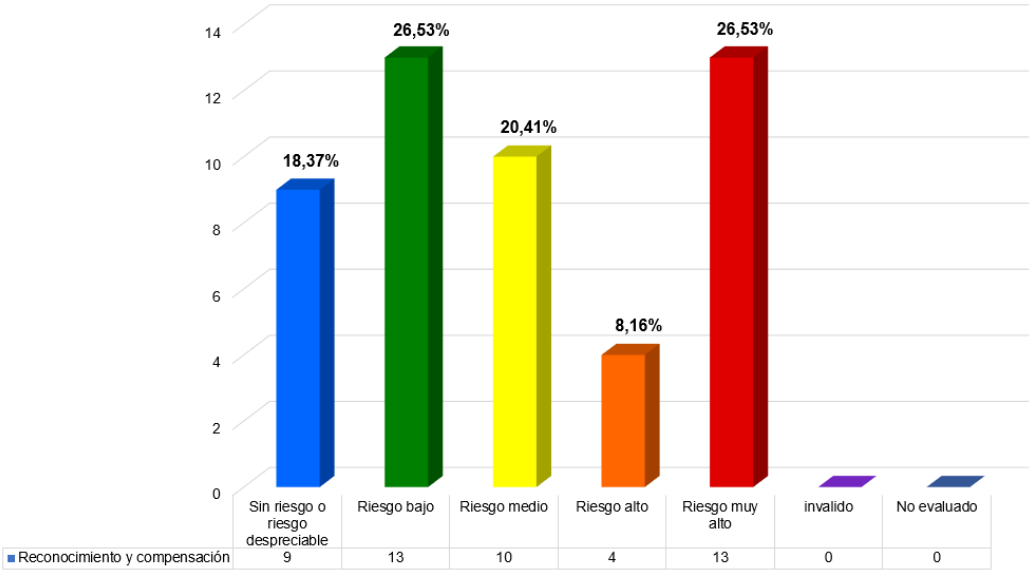


❖ DOMINIO RECOMPENSA



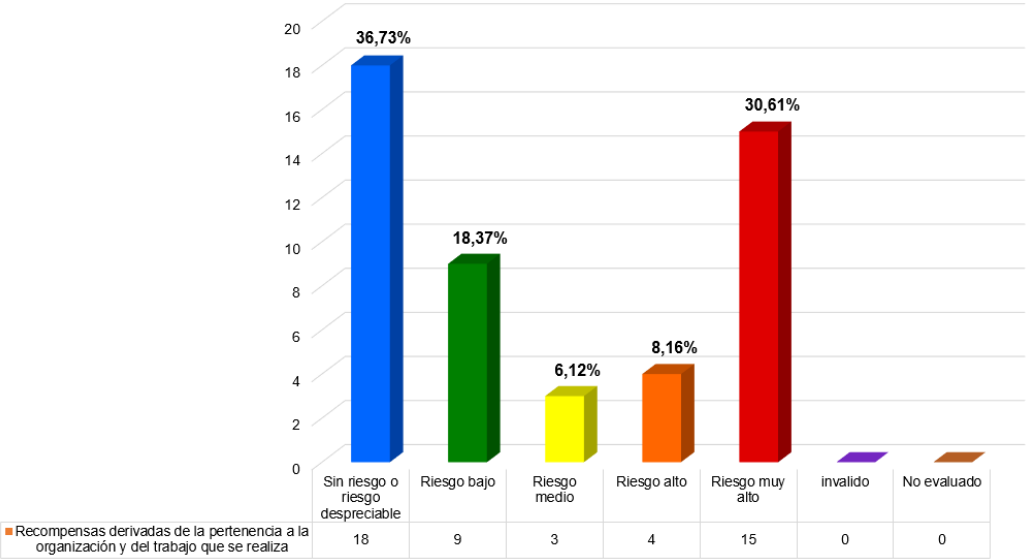
- **Reconocimiento y compensación**: Con un puntaje de **22,62** se ubica en un nivel de **RIESGO MEDIO.** La contribución en esfuerzos y logros del trabajador no es considerada por parte de la empresa. El salario puede no corresponder con lo concertado entre los trabajadores y la organización.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN



- **Recompensas derivadas de la pertenencia:** El promedio de **14,43** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO ALTO.** Es evidente que para los trabajadores el sentimiento de orgullo y sentido de pertenencia por estar vinculados a la empresa es inexistente. Los empleados no están a gusto ni identificadas con el trabajo que realizan.

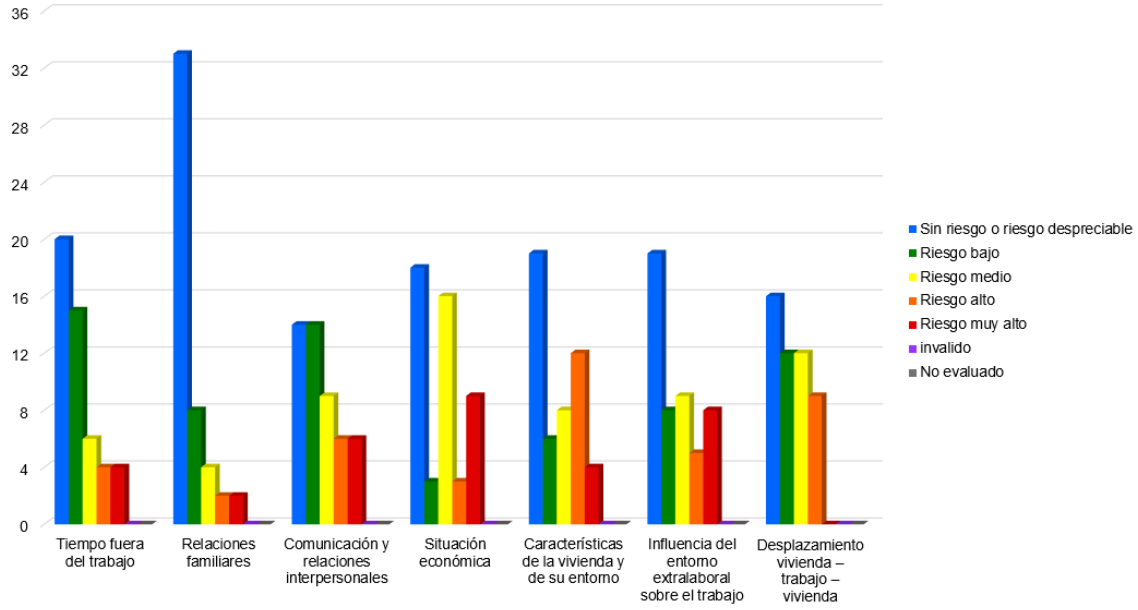
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA



FORMA “B”

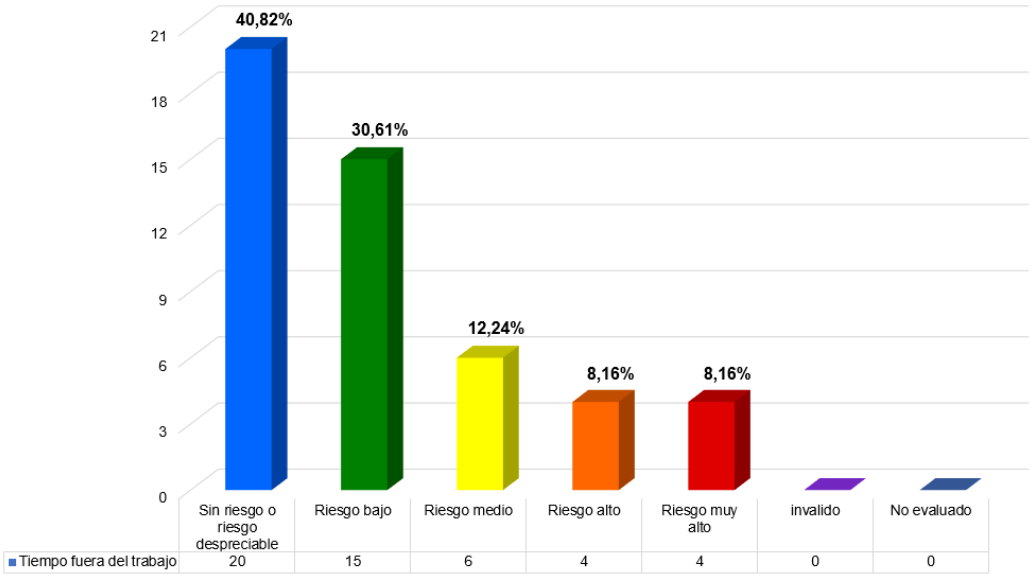
FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL



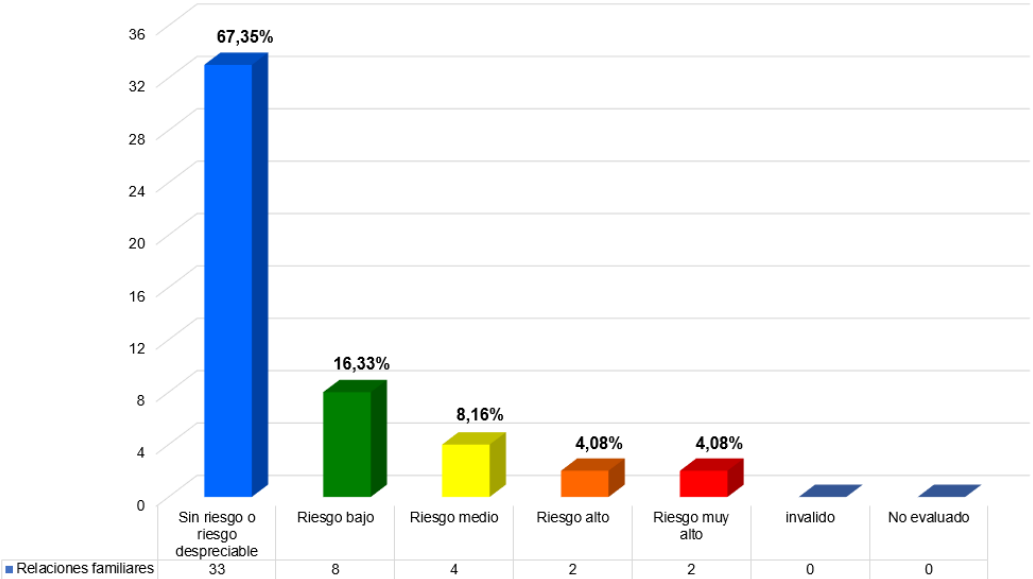
- **Tiempo fuera del Trabajo:** El promedio de **19,91** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO BAJO.** El resultado muestra que la cantidad de tiempo fuera del trabajo es adecuada para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales y domésticos. El tiempo destinado al descanso y recreación es suficiente.

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO



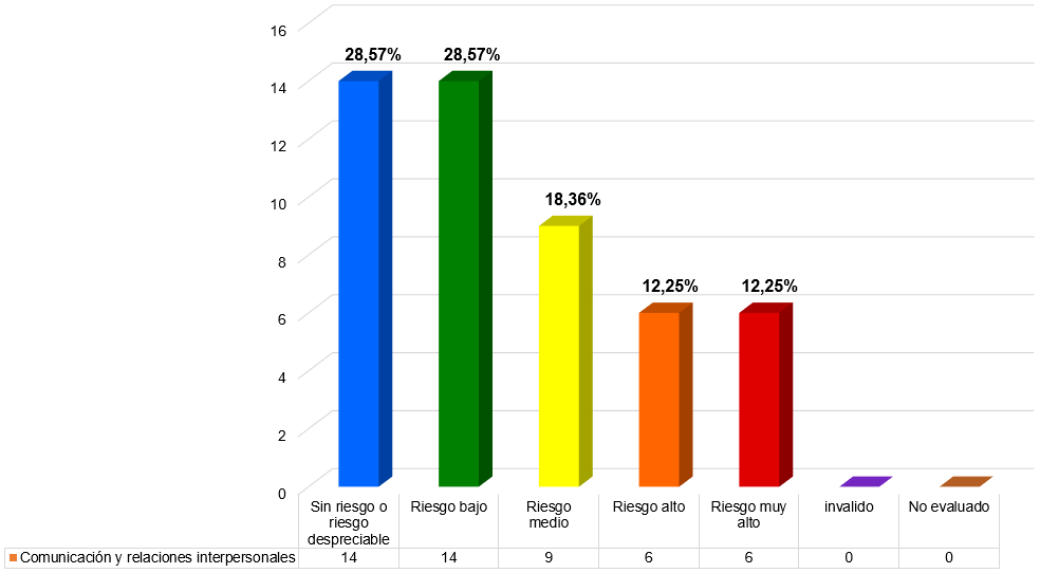
- **Relaciones familiares:** Un puntaje promedio de **11,05** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO BAJO.** Se evidencia que los empleados de la empresa tienen una relación funcional con sus familiares. El apoyo social que los trabajadores reciben de sus familiares es eficaz.

RELACIONES FAMILIARES



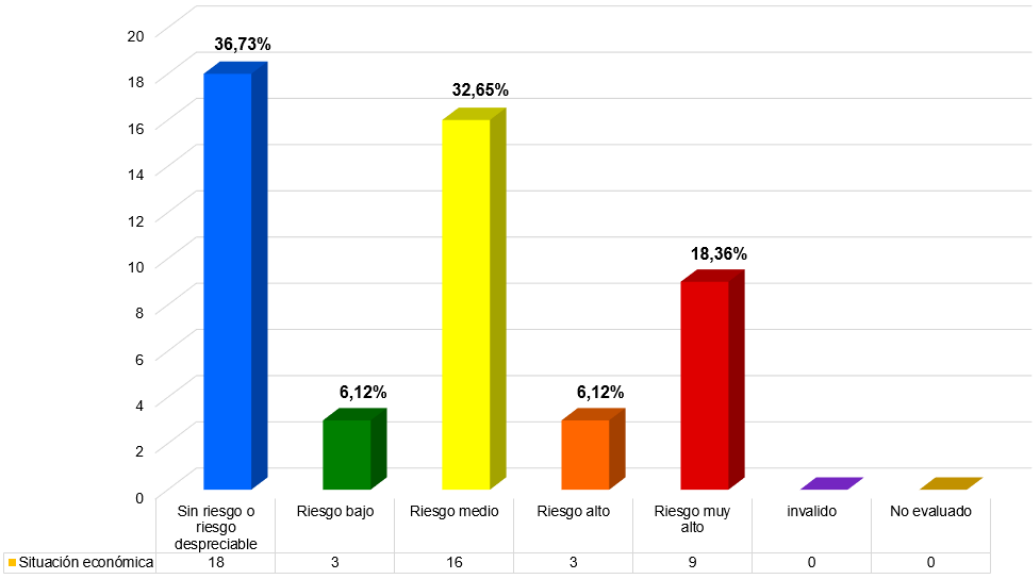
- **Comunicación y relaciones interpersonales**: El promedio de **17,65** ubica esta dimensión en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Se muestra que la comunicación con los integrantes del entorno social es ineficiente. La relación con amigos o allegados puede ser disfuncional.

COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES



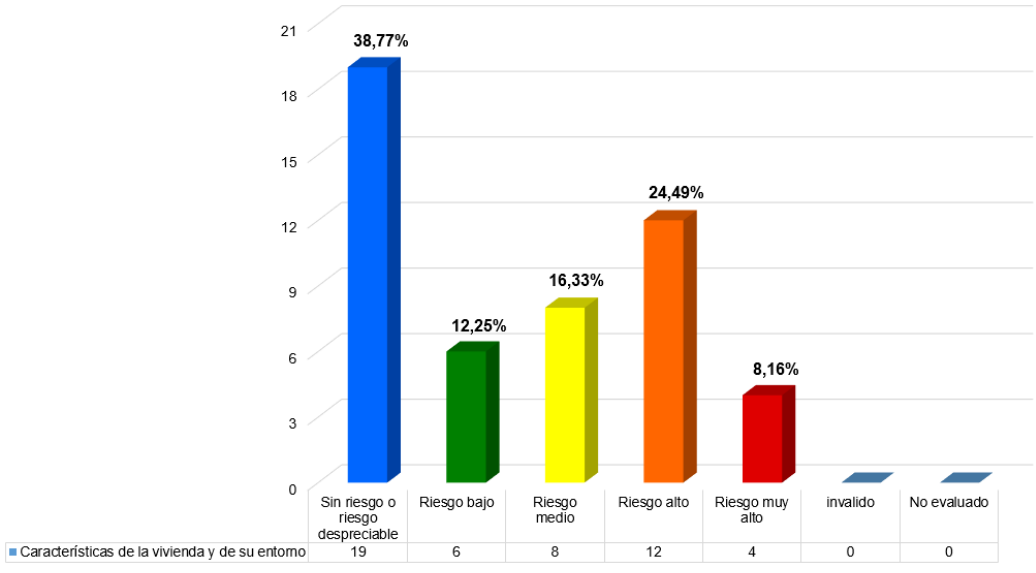
- **Situación económica del grupo familiar**: Esta dimensión obtiene un puntaje promedio de **32,65** ubicándose en un nivel de **RIESGO MEDIO.** El resultado revela que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades del grupo familiar y la disponibilidad de medios económicos es inadecuada para que los trabajadores y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

SITUACIÓN ECONÓMICA



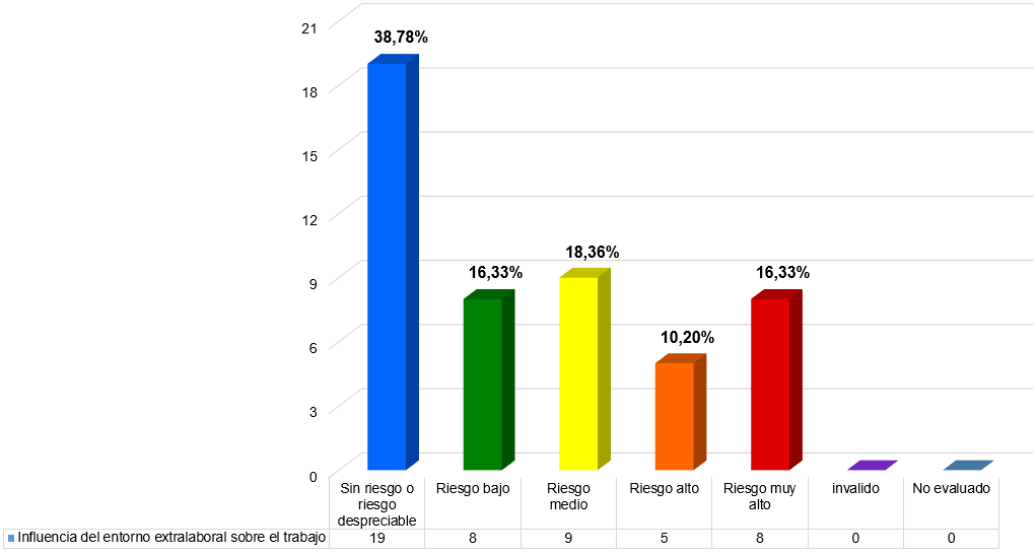
- **Características de la Vivienda**: Un promedio de **12,98** evidencia esta dimensión en un nivel **RIESGO MEDIO.** El resultado arroja una infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia en condiciones desfavorables.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA



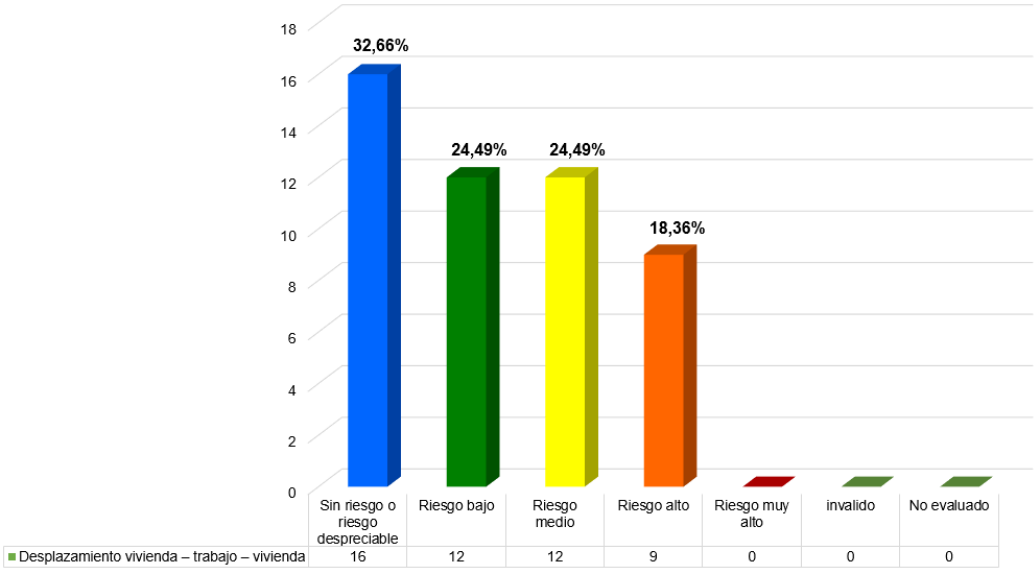
- **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**: Con promedio de **19,21** esta dimensión se encuentra en un nivel de **RIESGO MEDIO.** Las situaciones de la vida familiar o personal de los trabajadores afectan negativamente su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO



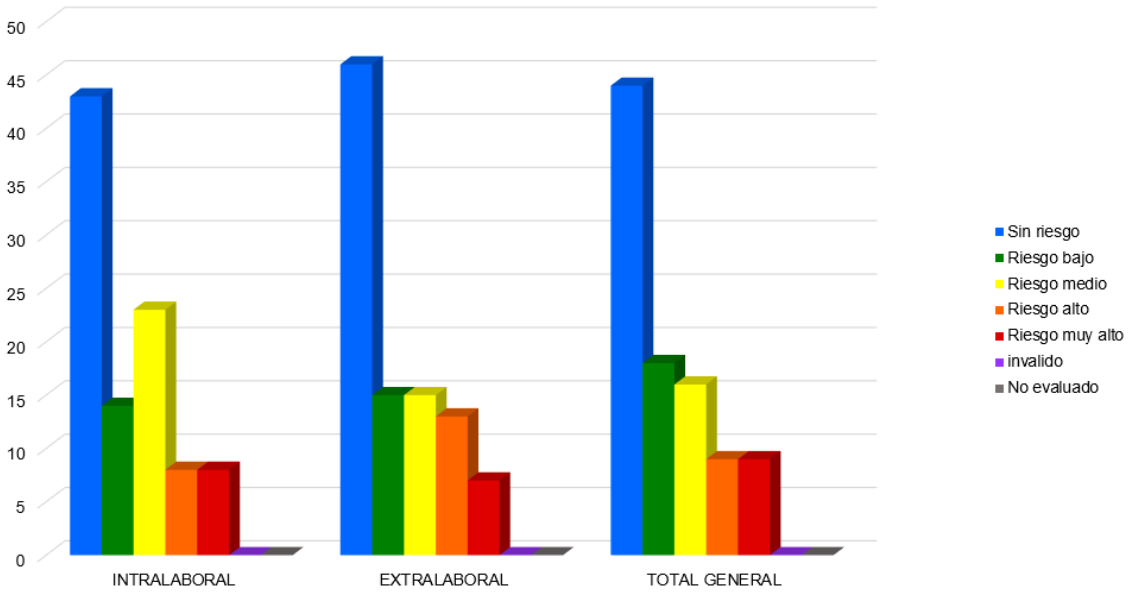
- **Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda**: Con un promedio de **14,06** esta dimisión obtiene un nivel de **RIESGO MEDIO.** Quiere decir que el desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es incómodo o inadecuado. La disponibilidad de transporte para acudir al trabajo es insuficiente y el lapso de tiempo en el desplazamiento hasta el trabajo es largo.

DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO – VIVIENDA



FACTORES DE RIESGO TOTALES PARA LA EMPRESA

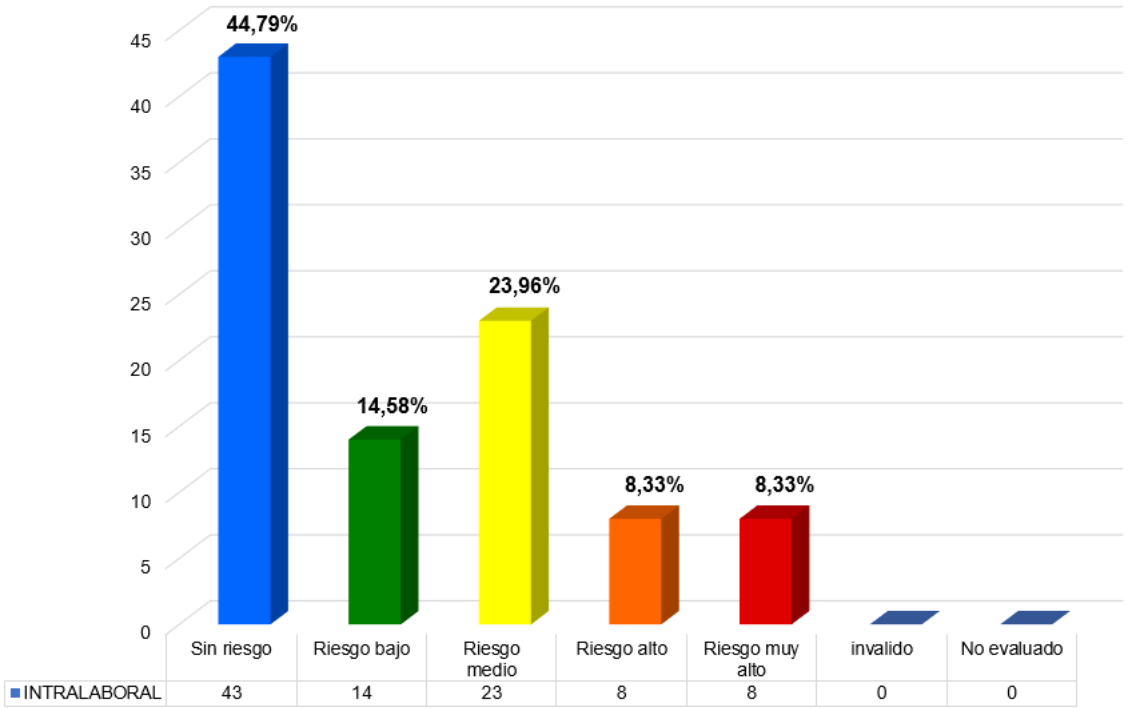
FACTORES DE RIESGO TOTALES



- **Riesgo total Intralaboral**: Al obtener un promedio general de **24,00**, la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS se encuentra en un nivel **RIESGO BAJO** para este constructo**.** Por lo que, sin intervención, se deben focalizar acciones de prevención. Sin embargo, existen dimensiones con niveles de riesgo que deben ser vigiladas para mejorar la salud mental y condiciones psicosociales; además del desempeño de los trabajadores.

TOTAL CONDICIONES INTRALABORALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	**Total**
	24,00

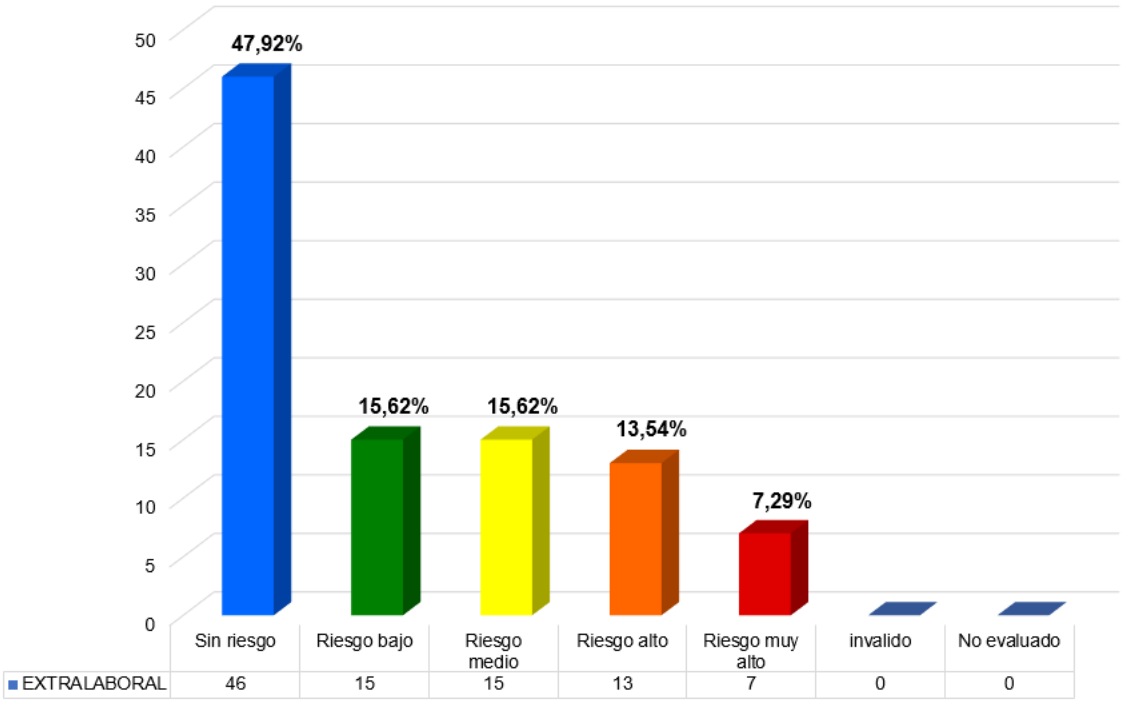
FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL



- **Riesgo total Extralaboral**: La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS se encuentra en un nivel **RIESGO BAJO** para este constructo**,** por lo que no requiere intervención. Evidenciado en su promedio de **14,80**; aunque existen dimensiones que deben vigilarse para mantener o mejorar las condiciones de los trabajadores fuera del ámbito laboral.

TOTAL CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONDICIONES EXTRALABORALES	**Total**
	13,80

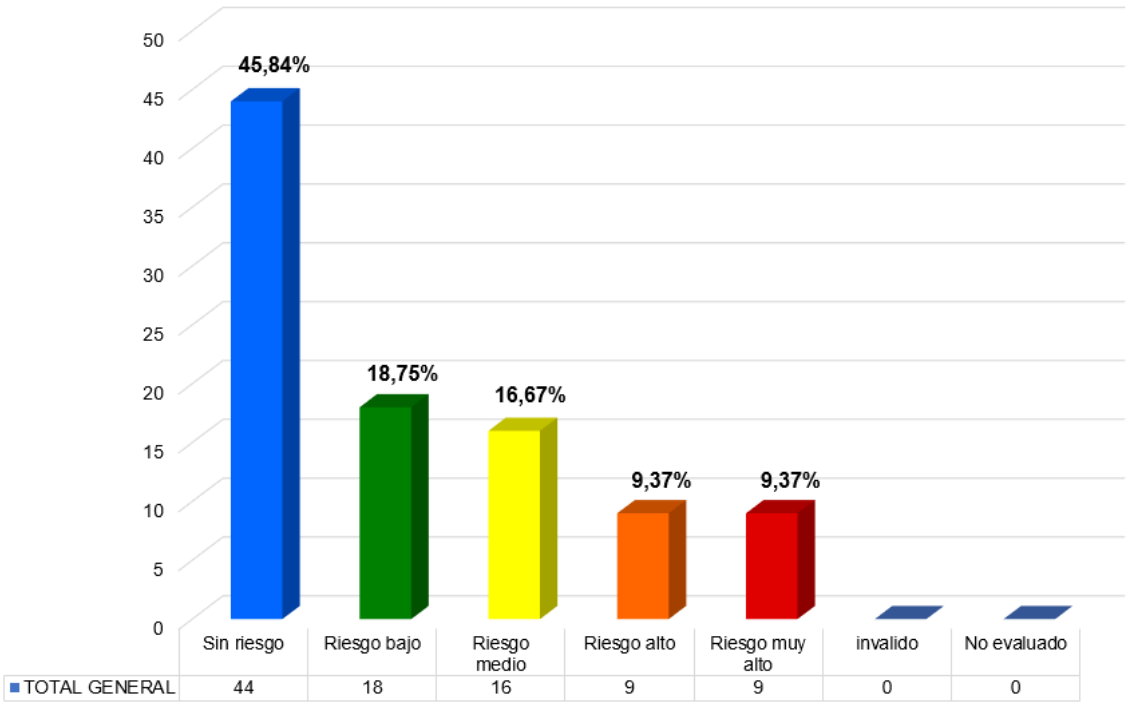
FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL



- **Riesgo Psicosocial Total**: La empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS alcanza un nivel **RIESGO BAJO** al obtener un puntaje de RIESGO TOTAL de **22,00.** Los resultados arrojan que no se requiere intervención general. Sin embargo, existen dimensiones que deben mantenerse en observación para que los empleados mantengan la armonía o mejoren sus condiciones dentro y fuera del trabajo; estas dimensiones serán incluidas en las recomendaciones que se darán en este informe.

RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL	
RIESGO PSICOSOCIAL	**Total**
	22,00

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL



NIVEL DE ESTRÉS

TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRÉS		
NIVEL DE ESTRÉS	**Forma A**	**Forma B**
	10,97	**12,66**
VALOR DE ESTRÉS TOTAL	**11,80**	

El estrés se encuentra en un nivel de **RIESGO BAJO** en los indicadores **Forma A**; mostrando que los empleados presentan estabilidad y equilibrio. Para la **Forma B** se alcanzó un nivel de **RIESGO MEDIO,** pero el valor de estrés total se mantiene un nivel **RIESGO BAJO.** Por lo que no hay evidencia de respuestas de estrés y síntomas que puedan ameritar observación. En general, no hay dificultades para afrontar conflictos y solucionar los problemas en los puestos de trabajo.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el análisis realizado a los resultados obtenidos en la Batería de los Factores de Riesgo Psicosocial de la empresa **INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS,** se evidencia lo siguiente:

- En cuanto a los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS, el 86% de los trabajadores representa al género masculino. Siendo la mayoría.

- Un 40% representa a los trabajadores que pertenecen al estrato socioeconómico 3. Siendo el mayor porcentaje.

- El 45% de los trabajadores habita en vivienda arrendada, seguidos del 31% que habita en vivienda familiar.

- Los empleados de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS que está en Unión Libre concentra el 43% de población en estudio; seguidos de aquellos con estado civil Soltero con 32%. Sumando la mayoría

- Los trabajadores que cuenta con un nivel de instrucción de Bachillerato completo representan el 38%, siendo ésta la mayoría.

- El 71% de la población trabajadora vive en la población de La Virginia, siendo el mayor porcentaje.

- Los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS están representados por una mayoría de 41% que ocupan cargos de Operario, operador, ayudante, servicios generales.

- El 72% de los empleados está en la empresa bajo el contrato *Temporal de 1 año o más.*

- El 39% de los trabajadores tiene entre 1 y 5 años vinculados a la empresa, seguidos del 37% que trabaja en la organización desde hace más de 10 años.

- En el constructo *Condición Intralaboral* los resultados evidencian un nivel de RIESGO BAJO general. Consecuencia de que la Forma A diligenciada presenta un nivel de RIESGO BAJO; así como la Forma B que también alcanzó un nivel de RIESGO BAJO. Las dimensiones que se evidencian en RIESGO de nivel MEDIO y ALTO deben ser vigiladas.

- Los factores de riesgo extralaborales presentan un nivel SIN RIESGO para la Forma A y un nivel de RIESGO BAJO para la Forma B. Lo que ubica el riesgo total promedio para este constructo, inevitablemente, en un nivel de RIESGO BAJO.

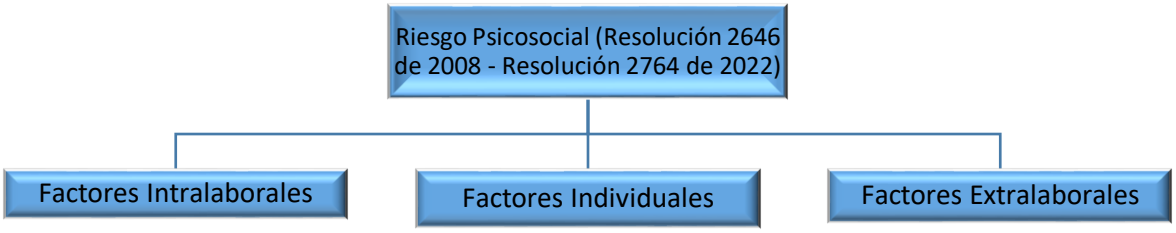
- El nivel de estrés para la Forma A se encuentra en un nivel de RIESGO BAJO; mientras que la Forma B alcanzó un nivel de RIESGO MEDIO, aunque se mantiene el nivel total de estrés en un nivel de RIESGO BAJO.

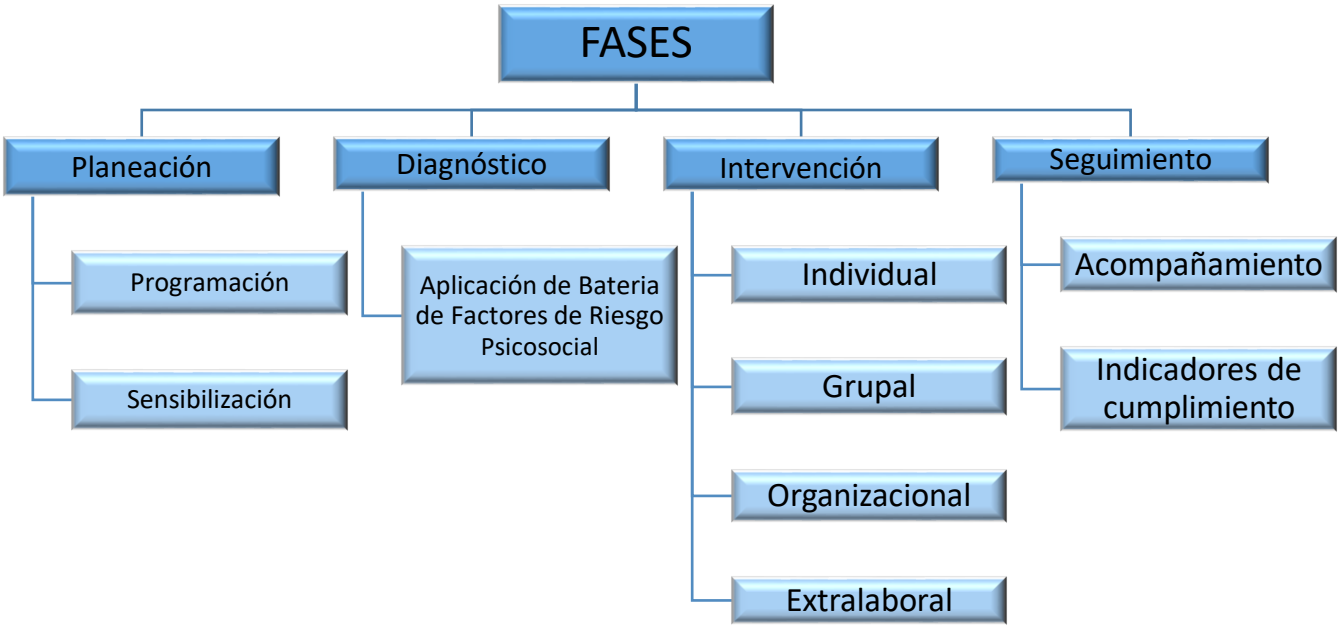
RECOMENDACIONES GENERALES AL PLAN DE ACCIÓN

Con el análisis realizado en cada una de las dimensiones se aprecian unos riesgos que requieren de acciones de vigilancia, que permitan disminuir o mitigar los niveles de riesgo alcanzados en MEDIO y ALTO.

Generales:

- De acuerdo a la normativa y lo establecido en la resolución 2764 de julio de 2022, el siguiente estudio diagnóstico puede ser realizado en dos años a partir de la fecha del presente informe, ya que se ubica en el nivel **BAJO DE RIESGO PSICOSOCIAL.**
- Actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, incluyendo el valor global del riesgo y los controles aplicados en la actualidad.
- Desarrollar programas que fomenten estilos de vida y trabajo saludable, enfocado en hábitos de sueño, alimenticios y de ejercicio.
- Desarrollar actividades y/o talleres encaminados a prevención de alteraciones en salud mental.
- Socialización del manual de convivencia laboral.
- Construir y/o socializar política de acoso laboral, equidad e igualdad de género, la cual debe ser publicada y expuesta a todo el personal.
- Implementar actividades que posibiliten la intervención y mitigación de los riesgos identificados, para lo cual se proponen las siguientes fases:


Riesgo Psicosocial (Resolución 2646 de 2008 - Resolución 2764 de 2022)
Factores Intralaborales
Factores Individuales
Factores Extralaborales


FASES
Planeación
Diagnóstico
Intervención
Seguimiento
Programación
Sensibilización
Aplicación de Bateria de Factores de Riesgo Psicosocial
Individual
Grupal
Organizacional
Extralaboral
Acompañamiento
Indicadores de cumplimiento

SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Indicadores de Gestión:

Estructura

- El plan de trabajo anual y su cronograma.
- Asignación de responsabilidades.
- Asignación de recursos.

Proceso

- Ejecución del plan de capacitación.
- Intervención de los peligros.
- Ejecución acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Conservación de documentos.

Resultado

- Incidencia, Prevalencia.
- Evaluación de no conformidades detectadas.
- Evaluación acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- Análisis de registro de incidentes y accidentes de trabajo.
- Análisis de los resultados en la implementación de las medidas para el control del riesgo psicosocial.

El diagnóstico de riesgo psicosocial realizado en la empresa INDUSTRIAS DEL PACIFICO SAS; ha permitido hacer un análisis exhaustivo de los dominio y dimensiones que requieren de algún tipo de intervención. Cabe resaltar, que la empresa alcanza un nivel **BAJO para riesgo psicosocial**, lo cual refleja estabilidad en términos generales frente a las condiciones psicosociales que se pueden presentar en el desarrollo de las tareas, funciones y procesos organizacionales. Sin embargo, es importante intervenir y ejecutar acciones de mejora frente a las dimensiones que presentan riesgos que por ende requieren de atención y acciones que permitan mitigar los riesgos.

Por consiguiente; las necesidades identificadas posibilitaran el desarrollo de planes de fortalecimiento que logren mantener factores protectores con relación a los factores psicosociales que se hayan identificado; los escenarios que se proporcionen facilitaran la potencialización de mecanismos de afrontamiento en los trabajadores para sobrellevar las posibles contingencias que se puedan presentar. Finalmente, se proyectan unas actividades que permitirán la trazabilidad desde el marco de seguridad y salud en el trabajo, que disminuyan condiciones de riesgo psicosocial.

Sandra Carolina Palencia Carvajal
Psicóloga
Esp. en Seguridad y Salud en el Trabajo
Exp. Psicología Clínica
C.C: 42.160.497 DE PEREIRA
LIC. SST: 1158-21
T.P.: 111356
Correo: pcsandra2024@gmail.com.
Cel.: 3173512328

BIBLIOGRAFÍA

1. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo Psicosocial en el trabajo. Villalobos Fajardo, G 2005.

2. Ministerio de Salud. Decreto 614 de 14 de Marzo de 1984. Artículo 2 (Literal C). Bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

3. Ministerio de la Protección Social. Ley 1090 de septiembre 6 de 2006. Bogotá. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

4. Ministerio de la Protección Social "Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales" Diciembre 2007.

5. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo.

6. Ministerio de la Protección Social "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial". Julio 2010.

7. Ministerio de la Protección Social. Resolución 652 de 2012. Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y privadas.

8. Ministerio de la Protección Social. Resolución 1356 de 2012. Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.
9. Ministerio de la Protección Social. Ley 1562 de 2012. Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales.

10. Ministerio de la Protección Social. Ley 1566 de 2012. Se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas.

11. Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2646 de 2008.

12. Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2404 de 2019.

13. Ministerio de Salud. Decreto 676 de 19 de Mayo de 2020. Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.

14. Ministerio del Trabajo. Decreto Número 1072 de 26 de Mayo de 2015 (Versión actualizada a Diciembre de 2021). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

15. Ministerio del Trabajo. Circular Número 026 de 08 de Marzo de 2023. Para fortalecer la institucionalidad en la prevención, atención y protección de los derechos de las y los trabajadores, especialmente en las situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

ANEXOS

	DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaría de Salud GESTIÓN EN SALUD SALUD PÚBLICA Resolución
Versión: 3	Fecha: 02/2014

Resolución No. 1158 del 10 de junio de 2021

POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LICENCIA PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS.

EL SECRETARIO SECCIONAL DE SALUD DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las contenidas en el artículo 209 de la Constitución Política, artículo 23 de la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 4502 de 2012 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

Que el artículo 23 de la Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, estipula que El Ministerio de la Salud y Protección Social reglamentará en el término de seis (6) meses, contados a partir de la vigencia de la presente ley, el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias en salud ocupacional a las personas naturales y jurídicas, que como mínimo deben comprender: requisitos, experiencia, campo de acción de acuerdo a su profesión, cobertura nacional y departamental, formación académica, y vigencia de la licencia. La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional estará a cargo de las entidades departamentales y distritales de salud. Se reconocerá la expedición y renovación de las licencias de salud ocupacional a los profesionales universitarios con especialización en salud ocupacional, a los profesionales universitarios en un área de salud ocupacional, tecnólogos en salud ocupacional y técnicos en salud ocupacional, todos ellos con títulos obtenidos en una institución de educación superior debidamente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

Que el artículo 1 de la Resolución 4502 por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones, determina que la expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional a las personas naturales o jurídicas públicas o privadas que oferten a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo, definidos por el artículo 1° de la Ley 1562

de 2012, estará a cargo de las Secretarías Seccionales y Distritales de Salud, en cumplimiento de la competencia asignada a estas por el inciso primero del artículo 23 de la citada ley, previo el cumplimiento de los requisitos y procedimientos señalados en la presente resolución.

Que el artículo 2 ídem, enuncia que el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional a las personas naturales o jurídicas públicas o privadas que oferten a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo, estará sujeto al cumplimiento de los requisitos allí establecidos.

Que el artículo 6 ibidem consagra que las licencias de salud ocupacional otorgadas por las Secretarías Seccionales y Distritales de Salud a las personas naturales y jurídicas públicas o privadas, tienen carácter personal e intransferible y validez en todo el territorio nacional. Las licencias tendrán una vigencia de diez (10) años y podrán ser renovadas por un término igual, siempre y cuando cumplan con los requisitos estipulados en la normatividad vigente al momento de la renovación. Los titulares de las licencias, deberán cumplir en el ejercicio de sus actividades con las normas legales, técnicas y éticas para la prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo, que para tal fin expida el Ministerio de Salud y Protección Social.

Que el(la) señor(a) **SANDRA CAROLINA PALENCIA CARVAJAL,** identificado(a) con cédula de ciudadanía número **42160497** expedida en Pereira, solicitó la expedición de la licencia para prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo como persona natural PSICÓLOGA - ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, con dirección Mz 17 Cs 22 Monserrate, Teléfono 3173512328, del Municipio de Pereira, Risaralda.

Que el(la) solicitante acreditó los documentos requeridos por las disposiciones legales contenidas en la Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Por lo anteriormente expuesto, el Secretario Seccional de Salud del Departamento de Risaralda,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Expedir la licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo por el término de diez (10) años, contados a partir de la fecha de notificación del presente acto administrativo a **SANDRA CAROLINA PALENCIA CARVAJAL,** identificado (a) con cédula de ciudadanía número **42160497** expedida en Pereira, con dirección Mz 17 Cs 22 Monserrate, Teléfono 3173512328, del Municipio de Pereira, Risaralda, para prestar los servicios de **Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo, Diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Industrial, Investigación del Accidente de Trabajo, Educación y Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

	DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaría de Salud GESTIÓN EN SALUD SALUD PÚBLICA Resolución
Versión: 3	Fecha: 02/2014

LICENCIA No. **LPSST 1158 – 21**

Vigente hasta: **09 de junio de 2031**

Válida en todo el Territorio Nacional.

ARTICULO SEGUNDO: Para efectos de renovación de la Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene vigencia por diez (10) años a partir de la fecha de expedición el interesado podrá hacer la renovación por períodos iguales previa presentación de solicitud ante la Secretaría de Salud Departamental.

ARTÍCULO TERCERO: Esta licencia tiene carácter personal e intransferible.

ARTÍCULO CUARTO: Los titulares de las licencias deberán cumplir en el ejercicio de sus actividades con la ley y las normas técnicas y éticas previstas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO QUINTO: Contra el presente acto administrativo proceden los recursos conforme con lo previsto en los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo-CPACA.

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su notificación.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

JAVIER DARÍO MARULANDA GÓMEZ
Secretario Seccional de Salud

Proyectó y Elaboró: Olga Patricia De Los Ríos Sepúlveda
Profesional Universitaria

Revisión: Alejandro Sánchez Arias
Profesional Especializado



NOTIFICACION PERSONAL

Hoy 21-6-2021 siendo las - ____, se le hizo conocer el contenido de esta providencia al señor Sandra Carolina Palencia Carvajal quien enterado firma como aparece.-

Notificado: _____ Notificó: _____

C.C. No. 46180497.