Anexos

Anexo A: Informe Técnico Estudio Factores de Riesgos Psicosociales Mashin S.A.

INFORME TÉCNICO ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

MASHIN S.A.

Ps. Arvey Virgilio Martinez Mariño

Ps. Sareth Natalia Hernández Vega

Ps. Farrokh Khodadoustan

PRIMERA PARTE

ASPECTOS GENERALES

Mashin S.A.

Estudios de los Factores de Riesgo Psicosocial

Objetivos

Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de gestión de los factores de riesgo psicosocial, alineado con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos específicos

1. Realizar un diagnóstico de categorización y priorización de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de desarrollar estrategias efectivas de intervención y control.
2. Diseñar una propuesta para el desarrollo de un estudio de diagnóstico confirmatorio para los factores de riesgo intralaboral, de acuerdo con los instrumentos de profundización acorde a lo evaluado en la batería de factores de riesgo psicosocial.
3. Diseñar un programa de intervención epidemiológica orientada al seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, con base en la información de la matriz de riesgo psicosocial.
4. Elaborar una propuesta de vigilancia conforme al Ministerio de Trabajo y sus lineamientos según los protocolos para la mitigación de los riesgos psicosociales desde la promoción de un ambiente laboral saludable.

Población

Para la elaboración del presente estudio se evaluaron 110 colaboradores pertenecientes a la empresa Mashin S.A. distribuidos de la siguiente manera: Directivos (20), Administrativos (30) y Operativos (60).

Grafica 1. *Distribución organizacional*

Como se ilustra en la gráfica anterior, los porcentajes pertenecientes a los colaboradores que participaron en el estudio son los siguientes: el 18% pertenecientes a directivos, administrativos 27% y operativos con un 55%.

Alcance y Cobertura

El presente estudio tiene la finalidad de dar cumplimiento a la normatividad emitida por el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 2646 de 2008, la cual está orientada a la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales. Teniendo en cuenta la normativa, se tiene como objetivo principal el fomentar un ambiente de trabajo saludable, protegiendo la salud mental y emocional de los empleados. En el estudio participarán 110 personas, que representan el 100% de los colaboradores en las siguientes áreas: 20 pertenecientes a directivos, 30 en el área administrativa y 60 al área operativa.

Metodología

Con la finalidad de alcanzar los objetivos del presente estudio, se implementó una metodología triangular, que concede un abordaje integral por medio de la recolección y análisis de múltiples teorías, fuentes de datos o métodos de investigación. Es importante mencionar que esta metodología es apropiada para el estudio de fenómenos complejos, por lo que se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

Aspectos Objetivos: Se refiere básicamente a la información general que tiene la organización que se encuentra en los documentos institucionales, lo cuales abarcan elementos como el contexto constitucional, la carga mental relacionada a la salud en el ámbito laboral y las características sociodemográficas de los empleados.

Aspectos Subjetivos: Se relaciona con los datos obtenidos a través de herramientas que son específicas para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que comprenden tanto el entorno laboral, como el personal, fuera del ámbito del trabajo.

Efectos Posibles: Se observa el impacto conjunto de los aspectos objetivos y subjetivos sobre la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores. Estos efectos evalúan mediante un cuestionario de síntomas en relación al estrés, lo que permite identificar de qué manera estos tipos de factores influyen en el bienestar general de los empleados.

Tabla 1.

Dominios y dimensiones intralaborales.

Constructos	Dominios	Dimensiones
	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.

Condiciones intralaborales	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.

Tabla 2.

Condiciones intralaborales

Condiciones intralaborales

Dominios	Dimensión	Definición	Indicadores de riesgo
	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se con vierten en fuente de riesgo cuando:	• El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
	Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la	• La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre

Demandas del trabajo		tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para gene rar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
	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. La exposición a las exigencias emocionales demanda del	• El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el

		trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	trabajador) de los está dos emocionales negativos de usuarios o público. • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones	• El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o

		implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diverso facto res y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La	sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

		responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia 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. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (vi rus, bacterias, hongos o	• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

		animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	
	Demandas de la jornada de trabajo	Las 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. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas clara mente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

	Consistencia del 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. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
	Influencia del ambiente laboral sobre el 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. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
		Se refiere al margen de decisión que tiene un	• El margen de decisión y autonomía sobre la

	Control y autonomía sobre el trabajo	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. Es fuente de riesgo cuando:	cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Control sobre el trabajo	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. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El trabajo impide al individuo adquirir, apli car o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
	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	• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los

		transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
	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 resulta dos, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el mar gen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

	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. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del 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. Estas	• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		características se convierten en fuente de riesgo cuando:	comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
	Relaciones sociales en el trabajo	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. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificulta des para comunicarse y relacionarse respetuosa

			y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
	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. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	• Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para la mejora miento del trabajo y del trabajador.
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo,	• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de

		particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición	contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

		se convierte en fuente de riesgo cuando:	
	Reconocimiento y compensación	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. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	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,	• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.

		remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.

Condiciones extralaborales

Condiciones Extralaborales

Constructo	**Dimensiones**
	Tiempo fuera del trabajo. Relaciones Familiares. Comunicación y relaciones interpersonales. Situación económica del grupo familiar.

Condiciones Extralaborales	Características de la vivienda y de su entorno. Influencia del entorno externo extralaboral sobre el trabajo. Desplazamiento-vivienda-trabajo-vivienda.

Constructo	**Dimensiones**	**Definiciones**	**Indicadores de riesgo**
Condiciones extralaborales	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.	• La cantidad de tiempo destinado al des canso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

		Es factor de riesgo cuando:	
	Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
	Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

	Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medio económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
	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. Se convierten en	• Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el ac

		fuente de riesgo cuando:	ceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
	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. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del	• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.

		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. Es fuente de riesgo cuando:	• La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Fuente: Elaboración propia.

Escala de Medición

El análisis de los factores de riesgo psicosocial se realiza teniendo en cuenta la siguiente escala:

• **Sin riesgo o riesgo despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

• **Riesgo bajo**: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán

objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

• **Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

• **Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

• **Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Procedimiento

Con la finalidad de llevar a cabo el análisis y evaluación de los riesgos psicosociales, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Contextualización de la organización y análisis de las baterías de datos.
- Selección de la metodología y análisis del estudio.
- Tratamiento de datos e identificación de los factores de riesgo psicosocial.
- Propuesta de plan de acción, exploración y confirmación de hallazgos.
- Levantamiento de carga mental y contenido, de acuerdo con los grupos ocupacionales.
- Elaboración de matriz de riesgo psicosocial.
- Diseño de propuesta para diagnostico confirmatorio.
- Elaboración del informe final y presentación de los resultados.

Consideraciones Éticas

En cumplimiento de la Ley 1090 de 2006 y el Código Deontológico y Bioético de la Psicología en Colombia, se adoptarán las disposiciones éticas correspondientes para el desarrollo del ejercicio académico descrito en este documento.

Con el fin de asegurar la protección y confidencialidad de los datos obtenidos, a cada participante se le brindará información clara y detallada sobre los objetivos del estudio, el manejo confidencial de los datos y la libertad de decidir su participación, sin que ello afecte su decisión. Tras esta explicación, los participantes firmaron el consentimiento informado o, en su caso, el desistimiento.

SEGUNDA PARTE

RESULTADOS

1. MASHIN S.A.

Características Generales de la organización

Mashin S.A. se dedica a la fabricación de productos dirigidos al sector automotriz, realizando componentes y arneses eléctricos para varios tipos de automóviles, motocicletas y camiones, su planta de producción se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá. Con un enfoque de calidad que se fundamenta en la promoción y el desarrollo continuo de trabajo en equipo, así como en la capacitación integral de los empleados en todos los niveles con el fin de impulsar la orientación al logro y así ofrecer servicios de calidad que fortalezcan el éxito de la comercialización de sus productos.

La empresa pertenece al sector secundario de la economía, el sector manufacturero, el cual está vinculado con todas las actividades relacionadas con la transformación de materias primas. En ese sentido, la empresa hace parte del subsector automotriz.

El sector automotriz está regulado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo a través de un programa denominado: Programa de Fomento para la Industria Automotriz – PROFIA. Este es un instrumento que regular a las personas jurídicas que fabrican bienes relacionados con las prácticas arancelarias indicadas en el Artículo 7° del Decreto 1567 de 2015, también se rige por la normatividad relacionada con el Decreto 1122 de 2019, que regulan el fortalecimiento y dinámica de la producción de autopartes y vehículos para mejorar los niveles de competitividad y productividad de esta industria, Decreto 1074 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo donde se formulan, adoptan, dirigen y coordinan las políticas generales en materia de desarrollo económico y social del país.

El organigrama Mashin S.A. posee una estructura funcional de tipo vertical, que muestra claramente como está dividida la empresa, donde el presidente CEO, es quien ejerce la máxima autoridad en la organización, siendo el encargado de dirigir las diferentes vicepresidencias en la organización. La toma de decisiones estratégicas en la empresa está a cargo de los gerentes, teniendo en cuenta los diferentes jefes de los departamentos. En ese sentido, las decisiones se comunican de manera formal para toda la empresa, se informa mediante un proceso estructurado, utilizando canales de comunicación internos y externos.

La junta directiva en cabeza del presidente y el vicepresidente de finanzas, son los encargados de la planeación y asignación del presupuesto, con base en las necesidades de la organización y planificando cómo y de qué manera se realizará la inversión.

En Mashin S.A. el proceso de planificación organizacional involucra varios niveles de la organización como gerencias, gerentes de área, recursos humanos, departamento de finanzas y en algunos casos, consultores externos, lo que indica que la empresa cuenta con un proceso de planeación multidimensional y participativo. Por lo que además la estructura de gestión incluye jefaturas y áreas de dirección que se encargan de realizar la supervisión y la planificación estratégica, al igual de la formulación de políticas internas y de la auditoría de los servicios prestados.

En la organización en cuanto a los procesos de capacitación se menciona que no realizan estos procesos ya que realizan de manera intermitente cursos de actualización para la obtención y renovación de licencias de operación para la elaboración de sus productos, pero solo para personal que tienen funciones operativas. Por otra parte, los procesos de selección se basan en la identificación de vacantes que debe cubrirse con base en las solicitudes de requerimiento de personal presentadas por las distintas áreas de la organización, se abren convocatorias y publicación de las vacantes en las diferentes plataformas de empleo y redes sociales, incluyendo entrevistas y pruebas para garantizar que se cumpla con los requisitos que se exijan para las vacantes.

Si embargo se identifican Mashin S.A. cuenta con un programa de bienestar, pero este no es implementado de manera efectiva, lo que limita el impacto en la retención de personal y su satisfacción laboral. Además, la empresa no realiza evaluaciones de desempeño ni monitoreo continuo del rendimiento laboral, o que dificulta la identificación de áreas de mejora y oportunidades de desarrollo para los colaboradores. Las fallas en estos procesos pueden afectar puede afectar el crecimiento profesional dentro de la organización. A pesar de esto Mashin S.A. mantiene su compromiso con la calidad e innovación en sus productos para la industria automotriz. Sin embargo, la implementación de estrategias efectivas de gestión en el área de talento humano será clave para el fortalecimiento organizacional y de mejora continua.

Características de los puestos de trabajo

Para la realización de este proyecto se tuvieron en cuenta tres grupos ocupacionales, directivos, administrativos y operativos, con la finalidad de definir las actividades, deberes y compromisos se detalla el contenido y carga mental correspondientes a estos grupos.

Contenido y Carga Mental del Grupo Ocupacional Directivos

Este grupo ocupacional se incorporan cargos con una alta responsabilidad como la presidencia, vicepresidencias gerentes y jefes de área, encargados principalmente de liderar, guiar y toma de decisiones de la organización, donde garantizan el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Estos cargos requieren de un alto grado de formación profesional, técnica y de conocimiento avanzado.

Sus funciones principales son diversas y complejas las cuales incluyen planificación, y coordinación de operaciones hasta la supervisión de los procesos de ´producción, comerciales y financieros. En este sentido la toma de decisiones en pueden incluir aspectos relacionados con la resolución de crisis o problemas, negociaciones contractuales, planes de inversión y aspectos de operación diarios.

Debido a su alta carga de responsabilidad y dificultad, conlleva a que este grupo ocupacional tenga una carga mental elevada, ya que requieren un nivel constante y elevado de concentración, análisis crítico, agilidad en la toma de decisiones bajo presión y solución de problemáticas adversas o difíciles, así mismo esto conlleva a tener una alta carga cognitiva asociada a la gestión de múltiples procesos, lo que genera estrés por lo cual es importante tener capacidad de liderazgo y adaptabilidad para lograr desempeñar de forma eficaz las funciones que demandan este grupo ocupacional.

Contenido y Carga Mental del Grupo Ocupacional Administrativos

Este grupo ocupacional se encuentra compuesto por profesionales y técnicos asistenciales principalmente en áreas administrativas de la organización, encargados de gestionar y coordinar diferentes procesos, donde se requieren conocimientos avanzados y especializados en las diferentes áreas, llevando a cabo funciones relacionadas con logística, contabilidad gestión de calidad, procesos de SST, recursos humanos y soporte administrativo,

donde garantizan el cumplimiento de los diferentes procesos internos y agilización de las actividades importantes en la organización.

Las tareas y funciones de este grupo son diversas con complejidad elevada, ya que implican la realización, ejecución, análisis, criterio y seguimiento de las labores administrativas, operativas y de gestión. Sin embargo, aunque la toma de decisiones no es de carácter estratégico, sus decisiones son de gran importancia para los diferentes procesos en la organización ya que se enmarcan en las normativas y procedimientos ya establecidos que requieren atención al detalle, una elevada capacidad de resolución de problemas y aplicación de criterios profesionales y técnicos. Su nivel de autoridad es menor en comparación con los cargos directivos pero su labor es clave para garantizar que las operaciones en la organización se logren desarrollar de manera óptima y eficaz.

En este grupo el nivel de exigencia mental es elevado ya que exige mayor presión, organización y cumplimiento de los diferentes plazos o actividades a cumplir en cortos periodos de tiempo, la concentración es fundamental para que no haya errores en documentación, el control de inventarios, registros financieros y contables y demás procesos administrativos importantes. La presión laboral tiende a ser alta en momentos críticos e importantes donde las habilidades de resolución de problemas son de alta exigencia, la toma de decisiones, aunque no son de carácter estratégico impactan de forma importante en el desarrollo de las operaciones cotidianas, en resumen la exigencia mental para este grupo es elevado conllevando una mayor precisión, desenvolvimiento en las tareas, capacidad analítica y gestión efectiva del tiempo para asegurar que los procesos internos de la organización se ejecuten de manera eficiente.

Contenido y Carga Mental del Grupo Ocupacional Operativos

Este grupo ocupacional está conformado por operarios de producción, lideres de sección y técnicos de calidad, su función principal es ejecutar las acciones fundamentales para la fabricación de los productos en este caso los componentes y arneses eléctricos para los diferentes tipos de automóviles, siguiendo de manera eficaz y precisa los procedimientos y el cumplimiento de los estándares de calidad.

Estos trabajadores desempeñan un rol fundamental en la cadena de producción, ya que son los encargados de del control de calidad, el correcto ensamblaje, fabricación de los productos y el adecuado funcionamiento de maquinaria y equipo de trabajo. Su labor está basado en la ejecución de tareas repetitivas y precisas, con un nivel de complejidad medio, pero con una alta exigencia de concentración, atención al detalle y el cumplimiento de cada una de las especificaciones técnicas requeridas.

La toma de decisiones referente a autonomía es muy limitada ya que todas sus funciones o actividades laborales esta regidas por instrucciones directas de los lideres, supervisores y jefes de área, no obstante, estos trabajadores deben estar en la capacidad de identificar fallos en los procesos, reportar errores y actuar de forma inmediata ante cualquier circunstancia que afecte la eficiencia y calidad en la producción.

En este grupo ocupacional la carga mental es moderada ya que no requieren un alto nivel de tomade decisiones o de análisis, mantienen una concentración alta, precisión, y agilidad manual, por lo cual la realización de sus funciones o tareas repetitivas genera fatiga cognitiva y física, principalmente en los turnos que tienen una jornada de trabajo prolongada, en este sentido estos roles conllevan un esfuerzo físico considerable al involucrar levantamiento de materiales, movimientos repetitivos y el estar en una misma posición por largos periodos de tiempo. La labor de estos cargos, aunque guiados en los procedimientos ya establecidos, requieren diciplina, organización, concentración y habilidades de respuesta rápida ante los imprevistos son de vital importancia para el cumplimiento y eficacia de la organización.

A. **Características sociodemográficas y laborales**

Con el propósito de conocer el perfil sociodemográfico del personal trabajador de la empresa Mashin S.A. se aplicó un instrumento especifico que incluye la batería de riesgo psicosocial, la cual permitió recopilar información sobre los trabajadores que participaron en el estudio, los cuales fueron un total del 100% de los trabajadores, a través de la siguiente tabla se presenta los datos sociodemográficos, correspondientes a cada uno de los grupos ocupacionales organizados de acuerdo con las variables relevantes y sus dimensiones

Tabla 4.

Características sociodemográficas por grupos ocupacionales

ITEM		GRUPOS OCUPACIONALES		
VARIABLE	DIMENSIONES	Directivos (20)	Administrativos (30)	Operativos (60)
Sexo	Masculino	50%	53%	33%
	Femenino	50%	47%	67%
Edad	Menos de 25 años	05%	17%	23%
	Entre 26 y 35 años	55%	47%	32%
	Entre 36 y 45 años	30%	23%	25%
	Más de 46 años	10%	20%	25%
Estado Civil	Soltero	45%	17%	43%
	Casado	55%	33%	40%
	Unión Libre	0%	43%	17%
	Separado	0%	07%	0%
Escolaridad	Bachiller	0%	0%	78%
	Técnico	0%	3%	22%
	Pregrado	30%	73%	0%
	Posgrado	70%	23%	0%
Ciudad	Bogotá	100%	100%	100%
	Dos	0%	20%	52%
	Tres	85%	67%	48%
	Cuatro	10%	13%	0%

Estrato Servicios Públicos	Cinco	5%	0%	0%
N° de personas que dependen económicamente	Una	25%	03%	3%
	Dos	35%	63%	75%
	Tres	25%	7%	15%
	Cuatro	15%	27%	8%
Tipo de vivienda	Propia	50%	27%	18%
	Familiar	15%	47%	48%
	Arriendo	35%	26%	33%

En la presente tabla se describen datos sobre la distribución de diferentes características demográficas y socioeconómicas en la empresa Mashin S.A. con una distribución de 3 grupos ocupacionales como lo son: directivos, administrativos y operativos.

El grupo ocupacional de directivos está compuesto por 20 trabajadores con una distribución igual en hombres y mujeres (50% cada uno). El 5% de este grupo se encuentra en el rango de edad de menos de 25 años, de 26 a 35 años tiene el porcentaje más alto con un 55% de 36 a 45 tiene un porcentaje del 30%, mientras que el 10% tiene más de 45 años siendo esta más alta en comparación con el rango de los más jóvenes.

Referente a su estado civil, en este grupo el mayor porcentaje está en un 55% los cuales están casados y son la mayoría, mientras que los solteros son el 45% referente a escolaridad el 30% testa en nivel de pregrado, pero en su mayoría con un 70% tienen estudios superiores o posgrado. En cuanto a su lugar de residencia todos se encuentran viviendo en Bogotá (100%), en el nivel socioeconómico o de estrato de servicios públicos el 85% pertenece al estrato tres, mientras que el 10% está en estrato cuatro, mientras que solo el 5% está en estrato cinco. En relación con la cantidad de personas económicamente dependientes el 25% solo tiene una sola persona a cargo, el 35% tiene a 2 personas, el 25% tiene 3 personas

a cargo lo cual muestra que en este grupo tiene responsabilidades económicas significativas. Eventualmente en relación con tipo de vivienda el 50% tiene casa propia, el 35% vive en arriendo y el 15% reside en casa familiar.

En el grupo ocupacional administrativos, conformado por 30 trabajadores, existe una muy pequeña mayoría de hombre con un 53% frente a las mujeres con un porcentaje de 47%. Referente a la edad, el 47% tiene entre 26 a 35 años, seguido por el 23% con edades entre 36 a 45 años, solo el 13% es mayor de 46 años y solo el 17% tiene menos de 25 años. En términos de estado civil de estos trabajadores, el 43% esta soltero y el 33% está casado, mientras que el 17% está en unión libre y el 7% es separado. En la escolaridad el 73% tiene formación de pregrado, el 23% tiene un nivel de posgrado y el 3% tienen formación técnica lo cual refleja que este grupo tiene una formación académica alta. Toda la población de este grupo reside en la ciudad de Bogotá (100%). En cuanto al estrato socioeconómico de servicios públicos el 67% pertenece a estrato tres, el 20% está en estrato dos y el 13% al estrato cuatro, lo cual se muestra que la mayoría está en un nivel de vida medio.

Referente a la cantidad de personas económicamente dependientes, el 3% tiene una sola persona a cargo, el 63% que son la mayoría tienen dos, el 7% a tres y el 27% tiene a 4 personas. En cuanto al tipo de vivienda el 27% tiene casa propia, el 47% vive en casa familiar y el 26% vive en arriendo.

El grupo ocupacional de operativos está conformado por un 33% de hombres y un 67% de mujeres. La mayoría se encuentra en el rango de edad de 26 a 35 años, con un 32% en cuanto al estado civil, la mayoría está soltera con un 43% o casado con un 40%. En cuestiones de escolaridad, el 78% tiene formación académica de bachiller y el 22% cuenta con estudios técnicos. Todos estos trabajadores residen en la ciudad de Bogotá, la mayoría con el 50% se encuentra en estrato dos y el restante con el 48% en estrato 3. Con relación al tipo de vivienda, el 48% familiar, el 33% vive en arriendo y el 18% tiene casa propia. En cuanto al número de personas que dependen económicamente, el 75% depende de 2 personas, el 15% depende de 3, el 8% depende de 4 y el 3% depende de 1 sola persona.

Tabla 5.

Características laborales por grupo ocupacional

ITEM		GRUPOS OCUPACIONALES		
VARIABLE	DIMENSIONES	Directivos (20)	Administrativos (30)	Operativos (60)
Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	65%	3%	27%
	Entre 1 y 2 años	30%	33%	50%
	Entre 2 y 5 años	0%	50%	5%
	Mas de 5 años	5%	13%	18%
Tiempo en el cargo actual	Menos de 1 año	15%	13%	27%
	Entre 1 y 2 años	40%	60%	50%
	Entre 2 y 5 años	25%	20%	5%
	Mas de 5 años	20%	7%	18%
Tipo de Contrato	Termino fijo	5%	13%	27%
	Termino indefinido	95%	87%	73%
Horas de trabajo diarias	Hasta 8 horas	100%	100%	0%
	Mas de 9 horas	0%	0%	100%
	No sabe/ No responde	0%	0%	0%
Tipo de salario	Fijo	100%	100%	100%
	No sabe/ No responde	0%	0%	0%

En la tabla anterior se describen datos sobre la distribución de diferentes características como: antigüedad en la empresa, tiempo en el cargo, tipo de contrato, horas

de trabajo y tipo de salario en la empresa Mashin S.A. de los 3 grupos ocupacionales directivos, administrativos y operativos.

En el grupo ocupacional de directivos el 65% lleva menos de un año laborando en la empresa siendo la mayoría, mientras que el 30% tiene una antigüedad entre 1y 2 años, mientras que solo el 5% supera los 5 años en la organización. En cuanto al tiempo en el cargo solo el 15% lleva menos de un año, el 40% lleva entre 1y 2 años, el 25% tiene una antigüedad en el cargo de 2 a 5años mientras que el 20% lleva más de 5 años en el cargo actual. La gran mayoría de estos trabajadores el 95% tiene contrato indefinido lo que sugiere estabilidad laboral, además que trabajar 8 horas diarias con un sueldo fijo.

Los administrativos son el grupo con mayor antigüedad y permanencia en la organización, el 50% tiene una antigüedad entre 2 y 5 años, el 33% de 1 a 2años, el 13% más de 5 años dejando apenas un 3% que lleva menos de un año. Referente al tiempo en el cargo el 60% lleva entre 1 y 2 años, el 20% lleva entre 2 y años, el 13% menos de un año y solo el 7% más de 5 años en el cargo actual. En este sentido el 87% mantiene un contrato a término indefinido, mientras que solo el 13% tiene contrato a término fijo todos los trabajadores en un 100% trabajan 8horas diarias con un salario fijo.

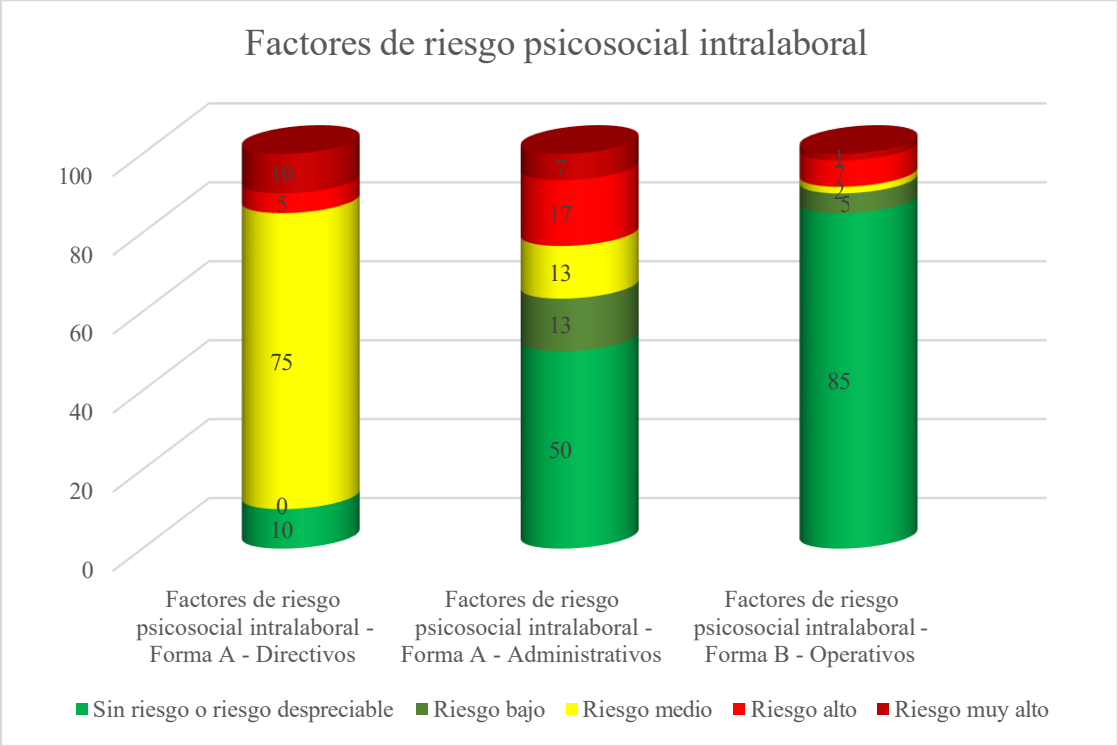
Para el grupo ocupacional operativos el 50% tiene una antigüedad en la empresa entre 2 y 5 años, el 13% más de 5 años y el 27% menos de un año. En cuanto al tiempo en el cargo actual el 50% lleva entre 1 y 2 años, el 27% menos de un año, el 18% más de 5 años y tan solo el 5% entre 2 y 5 años. El 76% de los trabajadores tienen un tipo de contrato indefinido mientras que el 27% tiene contrato a término fijo. Todos en un 100% trabajan más de 9 horas diarias y tienen un salario fijo.

Identificación y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Condiciones Intralaborales

Las condiciones intralaborales se refieren a los aspectos propios del entorno de trabajo y su organización que pueden influir de forma negativa o positiva en la salud y bienestar de los trabajadores. En el presente estudio, se realizará un análisis de forma integral de las condiciones intralaborales de la empresa Mashin S.A. comprendiendo cada uno de los grupos ocupaciones dentro de esta organización.

En este sentido a continuación, se presenta los resultados obtenidos con su respectivo análisis del comportamiento de cada uno de los dominios sus dimensiones y los niveles de riesgo identificados en cada uno de los grupos ocupacionales, considerándolos desde el nivel de riesgo medio, alto y muy alto, suministrando una perspectiva más amplia de las áreas que requieren intervención.

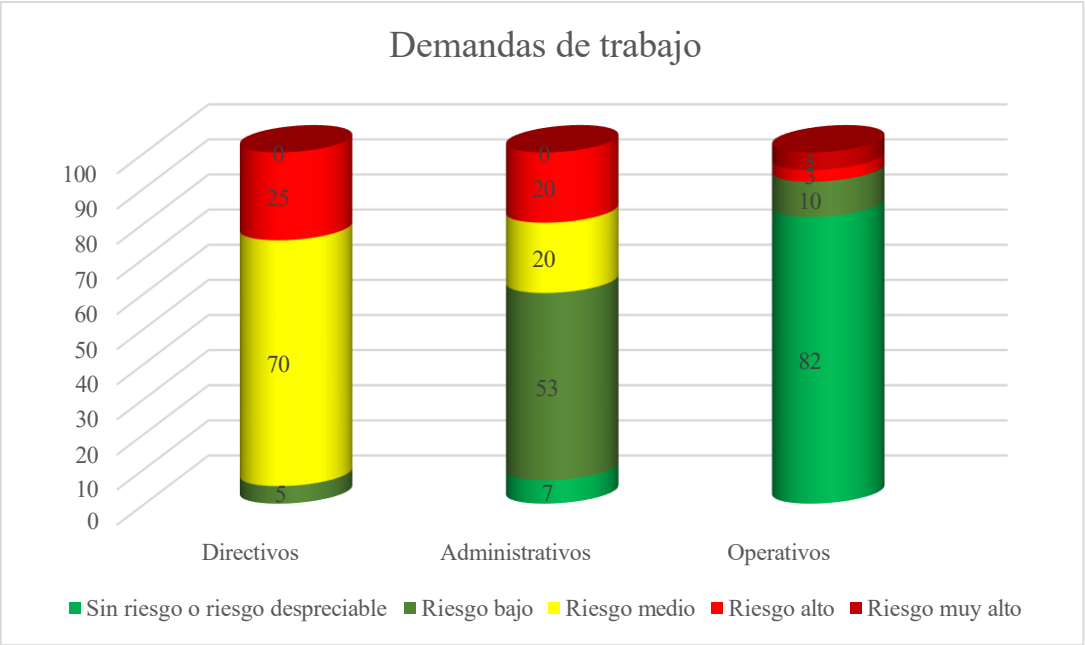


Gráfica 2. Nivel de riesgo de condiciones intralaborales por grupo ocupacional

Referente a la gráfica anterior el grupo ocupacional directivos es el grupo más afectado con un 90% con una afectación negativa en sus condiciones intralaborales analizándolas desde un nivel de riesgo medio hasta muy alto, mientras que solo el 10% está sin riesgo, por otro lado, el grupo de administrativos su porcentaje está en un 37% de nivel de riesgo medio hasta muy alto, el 63% está sin riesgo y bajo. Los operativos son el grupo con que en su mayoría enfrenta un nivel de riesgo bajo 90% sin riesgo hasta riesgo bajo, con solo el 10% de nivel de riesgo medio hasta muy alto, indicando que los trabajadores no experimentan riesgo grave. Los directivos y administrativos requieren mayor atención e intervención para mejorar la salud y su bienestar.

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. (Ministerio de la protección social, 2010)



Gráfica 3. Nivel de riesgo de las demandas de trabajo por grupo ocupacional.

De acuerdo con el gráfico sobre las demandas de trabajo, el grupo ocupacional directivos se identifica que el 95% enfrenta un nivel de riesgo (medio, alto y muy alto) mostrando que es el grupo más afectado y con mayor nivel de exposición. Los administrativos presentan un 40% de riesgo (medio, alto y muy alto) lo que indica que casi la mitad de la población está en un nivel considerable de riesgo. Por otro lado, los operativos son el grupo con el menor impacto, ya que solo el 8% está en un nivel alto y muy alto mientras que la mayoría se encuentra en un 92% (riesgo despreciable y riesgo bajo) sugiriendo que este grupo se encuentra en condiciones seguras o de muy baja demanda.

Con el objetivo de identificar las áreas con mayor nivel de riesgo relacionado con las demandas de trabajo, se exponen los resultados que se obtuvieron en cada una de las dimensiones, según cada uno de los grupos ocupacionales analizados.

Tabla 5.

Nivel de riesgo de las dimensiones que conforman el dominio demandas del trabajo

DOMINIO: Demandas del trabajo	Grupos ocupacionales	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
DEMANDAS DEL TRABAJO	**Directivos**	0	5	70	25	0
	Administrativos	7	53	20	20	0
	Operativos	82	10	0	3	5
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Directivos	5	80	5	10	0
	Administrativos	10	7	43	20	20
	Operativos	83	7	2	3	5
Demandas emocionales	Directivos	85	5	10	0	0
	Administrativos	83	7	0	3	7
	Operativos	22	2	70	3	3
Demandas cuantitativas	Directivos	0	70	10	5	15
	Administrativos	23	37	27	3	10
	Operativos	87	8	3	0	2
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Directivos	0	25	0	0	75
	Administrativos	47	20	23	0	10
	Operativos	88	3	5	2	2
Exigencias de responsabilidad del cargo	Directivos	5	0	0	15	80
	Administrativos	10	20	53	10	7
	Operativos	0	0	0	0	0
Demandas de carga mental	Directivos	5	0	70	15	10
	Administrativos	13	10	50	17	10
	Operativos	8	82	3	3	3
Consistencia del rol	Directivos	5	0	10	75	10
	Administrativos	60	7	3	27	3
	Operativos	0	0	0	0	0
Demandas de la jornada de trabajo	Directivos	5	10	70	0	15
	Administrativos	60	10	7	20	3
	Operativos	10	82	3	2	3

Se presentan a continuación las dimensiones relacionadas con demandas de trabajo que según el porcentaje de trabajadores que están expuestos en cada uno de los grupos ocupacionales, representados como factor de riesgo **medio, alto y muy alto**.

Para la dimensión **demandas ambientales y de esfuerzo físico** el grupo con mayor riesgo son los administrativos con un 83% (sumatoria riesgo medio, alto y muy alto) lo que

sugiere que los trabajadores pueden estar expuestos a condiciones que pueden estar generando fatiga, incomodidad o un desgaste físico, ya sea por el uso prolongado del computador al estar expuesto a una pantalla durante mucho tiempo y falta de ergonomía.

En las **demandas emocionales** afectan en principalmente al grupo de operativos con un 76% en niveles medio, alto y muy alto, mostrando una alta exigencia emocional que afrontan en sus actividades laborales, ya que la gestión y realización a múltiples tareas puede generar un desgaste psicológico significativo, además de la presión y exposición continua a situaciones estresantes pueden derivar un agotamiento emocional y dificultades con su regulación de su estado de ánimo.

La dimensión **de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral** solo se encuentra afectando al grupo de directivos con un 75% en riesgo muy alto, lo que indica que la carga laboral en los trabajadores está influyendo negativamente en su vida personal, familiar y de descanso, por lo que al no tener equilibrio entre trabajo y vida personal puede generar afectaciones que pueden comprometer de forma negativa el bienestar y calidad de vida.

Para la dimensión de **exigencias de responsabilidad del cargo** es una de las dimensiones con mayor nivel de riesgo en la cual los grupos directivos con un 95% y administrativos con un 70% en niveles medio, alto y muy alto, indica que estos trabajadores al asumir grandes responsabilidades en sus funciones, la toma de decisiones bajo presión, el cumplimiento de todas sus labores, el manejo de recursos y todo lo que comprometa llevar a cabo el objetivo organizacional incrementa de manera significativa y negativa los factores estresantes y la ejecución de sus tareas o funciones.

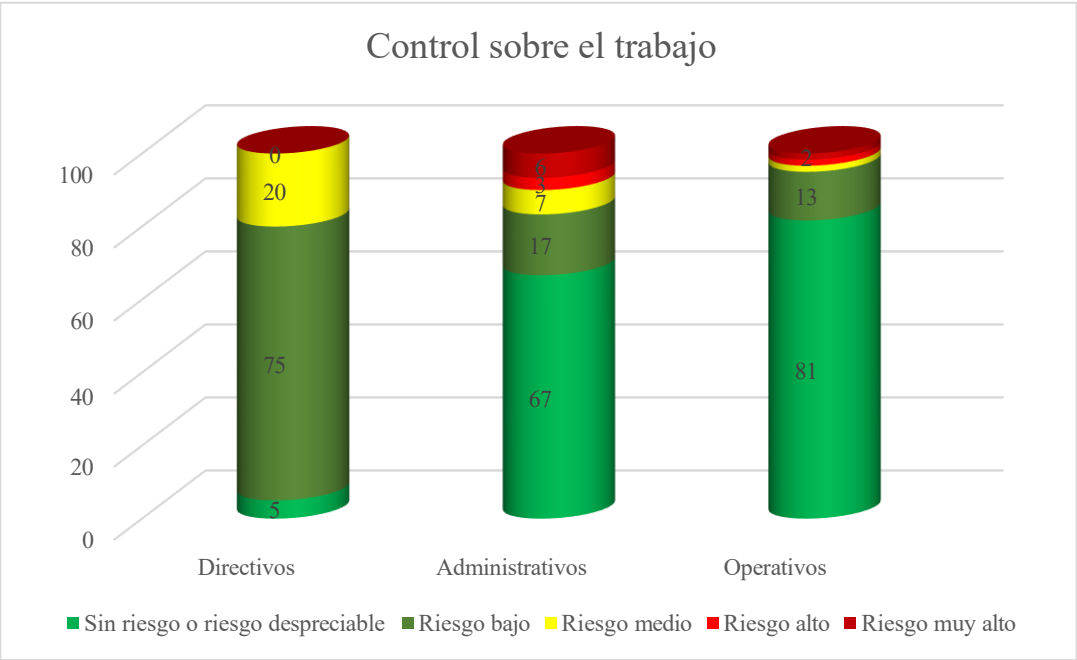
La dimensión **demandas de carga mental** afecta de manera importante y significativa a los grupos directivos con un 95% y administrativos 77% en niveles de medio, alto y muy alto evidenciando que sus labores requieren de una alta capacidad de concentración, esfuerzo intelectual elevado, análisis, toma de decisiones bajo presión y desarrollo de actividades de forma simultánea, puede generar fatiga cognitiva y estrés elevado afectando de forma negativa el desarrollo de sus funciones en la empresa.

Consistencia del rol afectando principalmente al grupo directivos con un 95% en niveles de riesgo medio, alto y muy alto, esto sugiere que los trabajadores estén enfrentando contradicciones y falta de claridad en sus funciones lo que puede estar afectando la toma de decisiones y el desempeño negativo de las mismas, lo que deriva a mal desempeño del rol en las actividades laborales en su puesto de trabajo en la empresa.

En la dimensión de **demandas de la jornada de trabajo** con un 85% de afectación para el grupo de directivos indica que las jornadas de trabajo suelen ser prolongadas enfrentando horarios laborales no adecuados, con descanso reducido y posiblemente laborando en días de descanso, lo cual genera fatiga, inconformidad con sus labores y disminución de productividad en la organización.

Control Sobre el Trabajo

Este dominio se define como la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su 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. (Ministerio de la protección social, 2010)



Grafica 4. Nivel de riesgo del control sobre el trabajo por grupo ocupacional.

A partir de la información de la anterior, la gráfica muestra el nivel de riesgo asociado al dominio **control sobre el trabajo** en los tres grupos ocupacionales de la empresa Mashin S.A.: directivos, administrativos y operativos. Los datos indican una percepción de los indicadores asociados con cada una de las dimensiones de este dominio con un porcentaje alto, en niveles sin riesgo y bajo en cada uno de los grupos, reflejando un predominio de estos niveles.

Para el grupo ocupacional de directivos, el 84% se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, mientras que solo el 16% está en riesgo medio, sin porcentaje en riesgo alto y muy alto. Lo que sugiere que la mayoría de estos trabajadores consideran de forma positiva y adecuada el control de su trabajo.

El grupo ocupacional administrativos, el 84% en niveles sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, no experimentan riesgos significativos en cuanto al control en su trabajo, por otro lado, solo un porcentaje muy pequeño se encuentra en riesgo medio (7%), alto (3%) y muy alto (6%) lo que indica una que una proporción muy baja presenta una valoración negativa frente al control de sus labores y funciones.

Para el grupo ocupacional operativos se identifica que es el grupo con mayor porcentaje en niveles sin riesgo y riesgo bajo con un total de 94% lo que indica que el control sobre el trabajo es adecuado lo cual sugiere que la mayoría de los trabajadores esta conforme y realiza sus funciones sin limitaciones ni problemas. Por otro lado, los niveles de riesgo medio (2%), alto (2%), y muy alto (2%) aunque es un porcentaje reducido es un factor que se debe considerar para garantizar condiciones pertinentes en la empresa Mashin S.A.

Tabla 6.

Nivel de riesgo del dominio control sobre el trabajo y sus dimensiones

DOMINIO: Control sobre el trabajo	Grupos ocupacionales	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**Directivos**	5	75	20	0	0
	Administrativos	67	17	7	3	7
	Operativos	82	13	2	2	2
Claridad de rol	Directivos	5	15	80	0	0
	Administrativos	67	13	10	3	7
	Operativos	18	72	5	3	2
Capacitación	Directivos	5	85	10	0	0
	Administrativos	27	7	20	47	0
	Operativos	88	7	0	5	0
Participación y manejo del cambio	Directivos	0	75	0	5	20
	Administrativos	63	10	13	7	7
	Operativos	82	10	7	0	2
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Directivos	10	70	10	10	0
	Administrativos	60	13	17	3	7
	Operativos	83	8	3	5	0
Control y autonomía sobre el trabajo	Directivos	70	15	0	15	0
	Administrativos	10	47	10	17	17
	Operativos	10	82	7	0	2

Con el objetivo de identificar y analizar las dificultades o problemáticas presentes vinculadas al dominio control sobre el trabajo, a continuación, se exponen cada uno de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones que conforma este dominio en cada uno de los grupos ocupacionales, considerándolos desde el nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

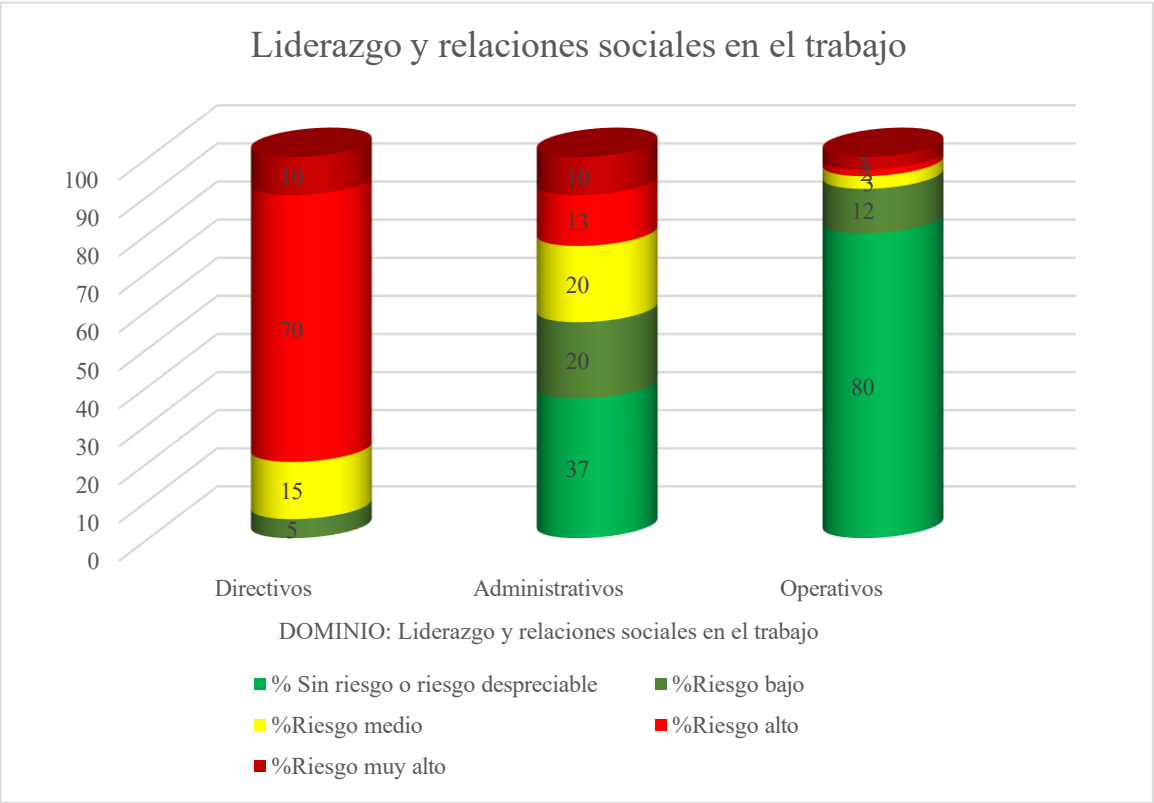
En **claridad del rol** solo se identifica afectación solo en el grupo de directivos con un 80% de riesgo (riesgo medio, alto y muy alto) ya que los otros grupos están un porcentaje bajo, indicando que los directivos puede que estén experimentando indecisión sobre sus responsabilidades, enfrentando dificultades en la claridad de sus funciones o su rol, provocando insuficiencia en su desempeño y actividades laborales en la organización.

Para la dimensión **capacitación** los administrativos presenta un 67% de riesgo en los niveles de medio, alto y muy alto, lo que evidencia una necesidad importante en cuanto a formación, actividades de capacitación y actualización de conocimientos. A diferencia de los otros grupos ocupacionales cuyos porcentajes de riesgo son considerablemente bajos reflejando una valoración positiva en esta dimensión. Los administrativos pueden estar presentado necesidades y limitaciones en cuanto al acceso a programas y actividades de capacitación y formación o que no existan estos en la organización, lo que pude afectar el desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores.

Las dimensiones **Participación y manejo del cambio**, **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos** y **Control y autonomía sobre el trabajo** no presentan porcentajes altos en los niveles de riesgo considerándolos desde el nivel medio hasta muy alto en cada uno de los grupos ocupacionales, lo que sugiere una evaluación positiva en estos aspectos, considerando que la mayoría de los trabajadores tienen la posibilidad de involucrarse en los procesos de cambio de la empresa, acceder a oportunidades de desarrollo profesional y ejercer cierto grado de autonomía en sus funciones.

Liderazgo y Relaciones Sociales

Se define como la interacción entre los superiores jerárquicos y subordinados por medio de relaciones sociales, que tiene como característica un impacto significativo en la forma en la que se desempeña el en trabajo al igual del ambiente de relaciones dentro de un área de trabajo. (Ministerio de la protección social, 2010)



Gráfica 5. Nivel de riesgo de liderazgo y relaciones sociales por grupo ocupacional

A partir de la gráfica anterior se identifican diferencias relevantes entre los grupos ocupacionales, el grupo directivos presenta un porcentaje elevado con un 95 % en nivel de riesgo desde medio hasta muy alto, indicando que hay niveles preocupantes de riesgo, lo que sugiere la presencia de problemas referentes a comunicación, relaciones interpersonales y en el liderazgo.

Por otro lado, el grupo de administrativos con un porcentaje del 43% en niveles de riesgo medio, alto y muy alto, señala una situación más equilibrada y estable, lo que indica la necesidad de fortalecer dinámicas de liderazgo favoreciendo el clima laboral y las relaciones interpersonales en los trabajadores.

El grupo de operativos presenta una valoración favorable en este dominio ya que solo el 8% está en nivel de riesgo medio, alto y muy alto, lo que sugiere que en este grupo de trabajadores se presenta un liderazgo efectivo y relaciones interpersonales positivas.

Tabla7.

Nivel de riesgo de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y sus dimisiones

DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Grupos ocupacionales	% Sin riesgo o riesgo despreciable	%Riesgo bajo	%Riesgo medio	%Riesgo alto	%Riesgo muy alto
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	**Directivos**	0	5	15	70	10
	Administrativos	37	20	20	13	10
	Operativos	80	12	3	2	3
Características del liderazgo	Directivos	10	80	0	0	10
	Administrativos	50	23	10	13	3
	Operativos	17	75	2	3	3
Relaciones sociales en el trabajo	Directivos	0	15	70	5	10
	Administrativos	7	60	13	7	13
	Operativos	90	2	2	0	7
Retroalimentación del desempeño	Directivos	5	15	0	70	10
	Administrativos	53	17	20	3	7
	Operativos	13	78	3	3	2
Relación con los colaboradores	Directivos	5	0	0	80	15
	Administrativos	50	17	10	13	10
	Operativos	0	0	0	0	0

Con el objetivo de identificar y analizar las problemáticas presentes vinculadas al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, a continuación, se exponen cada uno de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones que conforma este dominio en cada uno de los grupos ocupacionales, considerándolos desde el nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

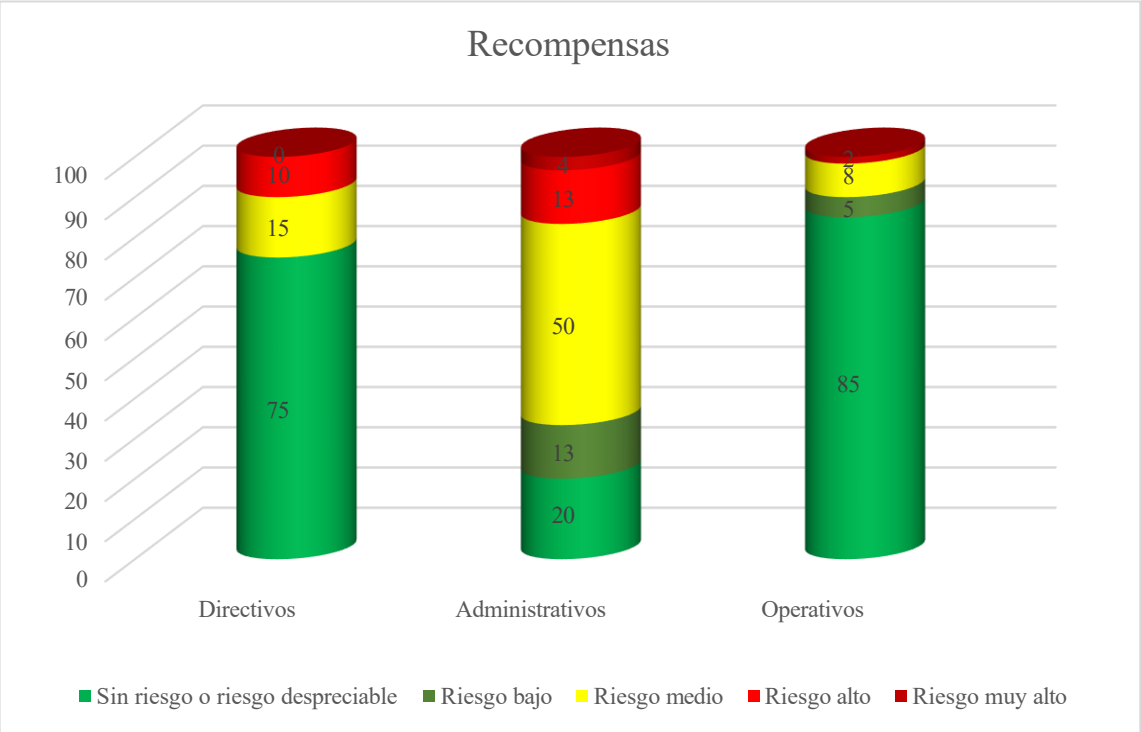
En la dimensión **Relaciones sociales en el trabajo** se observa que el 85% en el grupo de directivos presenta un nivel de riesgo elevado, lo que indica que los trabajadores pueden estar experimentando dificultades relacionadas con el trabajo en equipo, desconfianza, no tienen relaciones sociales positivas con los compañeros de trabajo y jefes, lo cual puede generar ineficiencia y clima laboral negativo.

Retroalimentación del desempeño, el 80% del grupo ocupacional directivos presenta un nivel de riesgo alto, lo que sugiere deficiencias en los procesos de evaluación de desempeño siendo poco claras o que son inexistentes, lo cual dificulta que el trabajador reciba información clara y oportuna de su desempeño en su labor, provocando ausencia de expectativas en crecimiento profesional y reconociendo.

Para la dimensión **relación con los colaboradores (subordinados)** el 95% del grupo directivos se encuentra en nivel de riesgo significativamente elevado, lo que indica una muy negativa interacción entre jefes y subordinados vinculada a falta de confianza y comunicación entre grupos de trabajo y superiores, provocando la mala gestión en las labores, planificación y la resolución de problemas.

Recompensas

El dominio recompensas hace referencia a la compensación que recibe el trabajador por el reconocimiento a su desempeño y esfuerzo laboral, desde este término se abarcan varias formas de retribución; la financiera, la estima o reconocimiento y la de oportunidades de promoción y seguridad laboral por el trabajo realizado. (Ministerio de la protección social, 2010)



Grafica 6. Nivel de recompensa.

A partir del grafico anterior se refleja que hay diferencias importantes entre los grupos ocupacionales el grupo directivos tiene un porcentaje de nivel de riesgo del 25% de riesgo medio, alto y muy alto, los operativos tan solo con el 10% siendo el grupo de administrativos el más afectado con 67% de nivel de riesgo medio, alto y muy alto, lo que indica una alta afectación de manera negativa del riesgo, esto relacionado con pocos incentivos económicos, reconocimiento negativo en su desempeño o posible desigualdad de beneficios en la empresa. A pesar de que los grupos de directivos y operativos están en categorías sin riesgo y riesgo bajo es importante abordar las problemáticas identificadas desde los niveles de más alto riesgo.

Tabla 8.

Nivel de riesgo del dominio de recompensa y sus dimensiones

DOMINIO: Recompensas	**Grupos ocupacionales**	**Sin riesgo o riesgo despreciable**	**Riesgo bajo**	**Riesgo medio**	**Riesgo alto**	**Riesgo muy alto**
RECOMPENSAS	**Directivos**	75	0	15	10	0
	Administrativos	20	13	50	13	3
	Operativos	85	5	8	0	2
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Directivos	15	80	0	5	0
	Administrativos	20	13	47	13	7
	Operativos	93	2	3	2	0
Reconocimiento y compensación	Directivos	75	0	15	10	0
	Administrativos	20	50	13	10	7
	Operativos	13	78	3	3	2

Con el objetivo de identificar y analizar las problemáticas presentes vinculadas al dominio recompensas, a continuación, se exponen cada uno de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones que conforma este dominio en cada uno de los grupos ocupacionales, considerándolos desde el nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

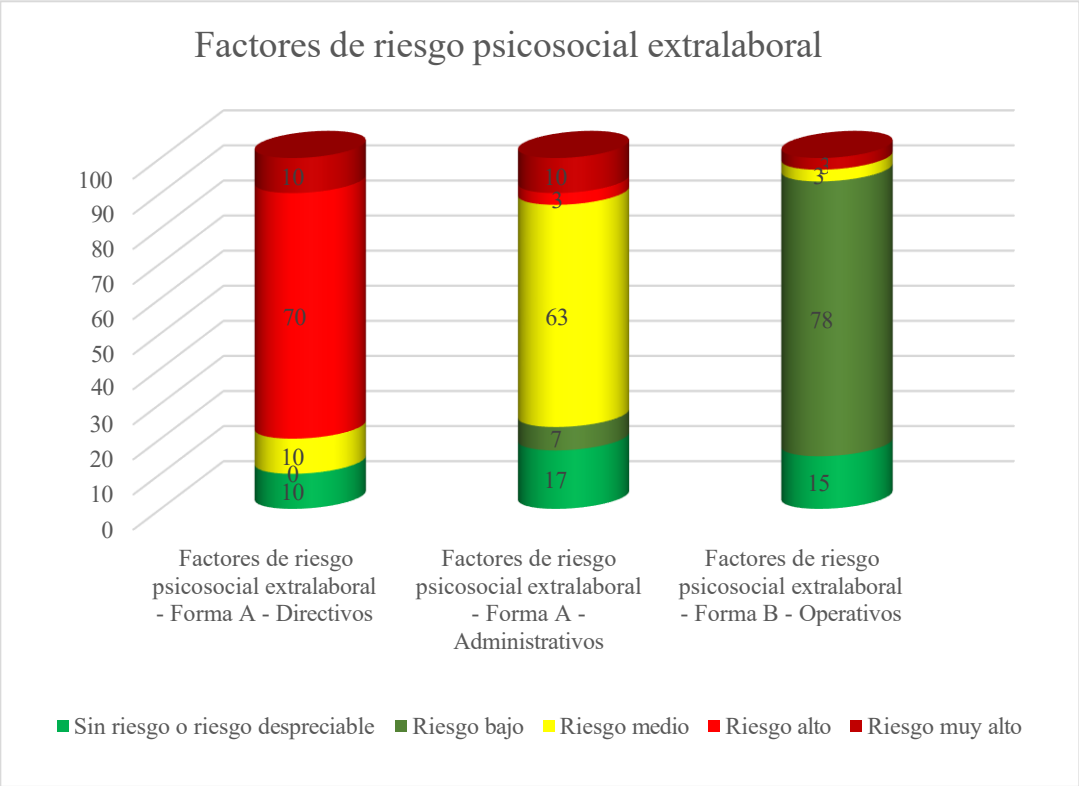
En la dimensión **recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** se observa que el único grupo que se encuentra afectado es el de

administrativos con un 67% lo que indica que los trabajadores pueden estar experimentando insatisfacción e inestabilidad laboral, además de no sentir compensación adecuada de pertenencia en la empresa, provocando compromiso e inestabilidad en su labor.

Condiciones extralaborales

Las condiciones 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. (Ministerio de la protección social, 2010)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con su respectivo análisis del comportamiento de cada uno de los dominios, sus dimensiones y los niveles de riesgo identificados en cada uno de los grupos ocupacionales, considerándolos desde el nivel de riesgo medio, alto y muy alto, suministrando una perspectiva más amplia de las áreas que requieren intervención.



Gráfica 7. Condiciones extralaborales

Tabla 9.

Nivel de riesgo de las condiciones extralaborales y sus dimensiones.

Dimensiones/nivel de riesgo	Grupos ocupacionales	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	Directivos	5	0	70	25	0
	Administrativos	23	3	50	17	7
	Operativos	13	83	2	2	0
Relaciones familiares	Directivos	100	0	0	0	0
	Administrativos	37	20	40	3	0
	Operativos	90	8	0	0	2
Comunicación y relaciones interpersonales	Directivos	5	5	70	20	0
	Administrativos	27	7	13	43	10
	Operativos	12	10	70	5	3
Situación económica del grupo familiar	Directivos	0	15	0	75	10
	Administrativos	17	63	0	13	7
	Operativos	90	0	8	0	2
Características de la vivienda y su entorno	Directivos	20	0	0	70	10
	Administrativos	17	43	0	33	7
	Operativos	8	82	3	5	2
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Directivos	25	70	5	0	0
	Administrativos	33	0	43	10	13
	Operativos	85	7	3	3	2
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Directivos	5	0	15	80	0
	Administrativos	7	23	7	47	17
	Operativos	82	10	2	2	5

En sentido del grafico anterior se observa que el grupo ocupacional directivos con el 90% (nivel de riesgo medio, alto y muy alto) siendo el más afectado y el grupo de administrativos con 76%, indican que las condiciones en el entorno fuera del trabajo están afectado de manera importante a los trabajadores, además de posibles dificultades en armonía entre vida laboral y vida personal. En este sentido los porcentajes de alto riesgo reflejan una considerable afectación en los factores extralaborales impactando el bienestar laboral y por supuesto la salud del trabajador.

Con el objetivo de identificar las áreas con mayor nivel de riesgo relacionado con las condiciones extralaborales, se exponen los resultados que se obtuvieron en cada una de las dimensiones, según cada uno de los grupos ocupacionales analizados.

Se presentan a continuación las dimensiones relacionadas con las condiciones extralaborales que según el porcentaje de trabajadores que están expuestos en cada uno de los grupos ocupacionales. Representados como factor de riesgo medio, alto y muy alto.

En la dimensión **tiempo fuera del trabajo** se observa que el grupo ocupacional directivos con un 95% y el grupo de administrativos con un 74% están considerablemente afectados teniendo un nivel de riesgo elevado indicando que los trabajadores de estos grupos mantienen una gran carga de trabajo que les está afectando su tiempo libre y descanso, reflejando dificultades para equilibrar la vida laboral con la personal.

Para la dimensión **comunicación y relaciones interpersonales** muestra que los tres grupos ocupacionales tienen niveles de riesgo elevados, los directivos con un 90%, los administrativos 66% y los operativos 78%, esto refleja problemas en los trabajadores orientados a la baja o poca comunicación e interacción con seres querido y amigos, limitando las interacciones interpersonales evidenciando dificultades en las del trabajador con el entorno social y el apoyo que este recibe.

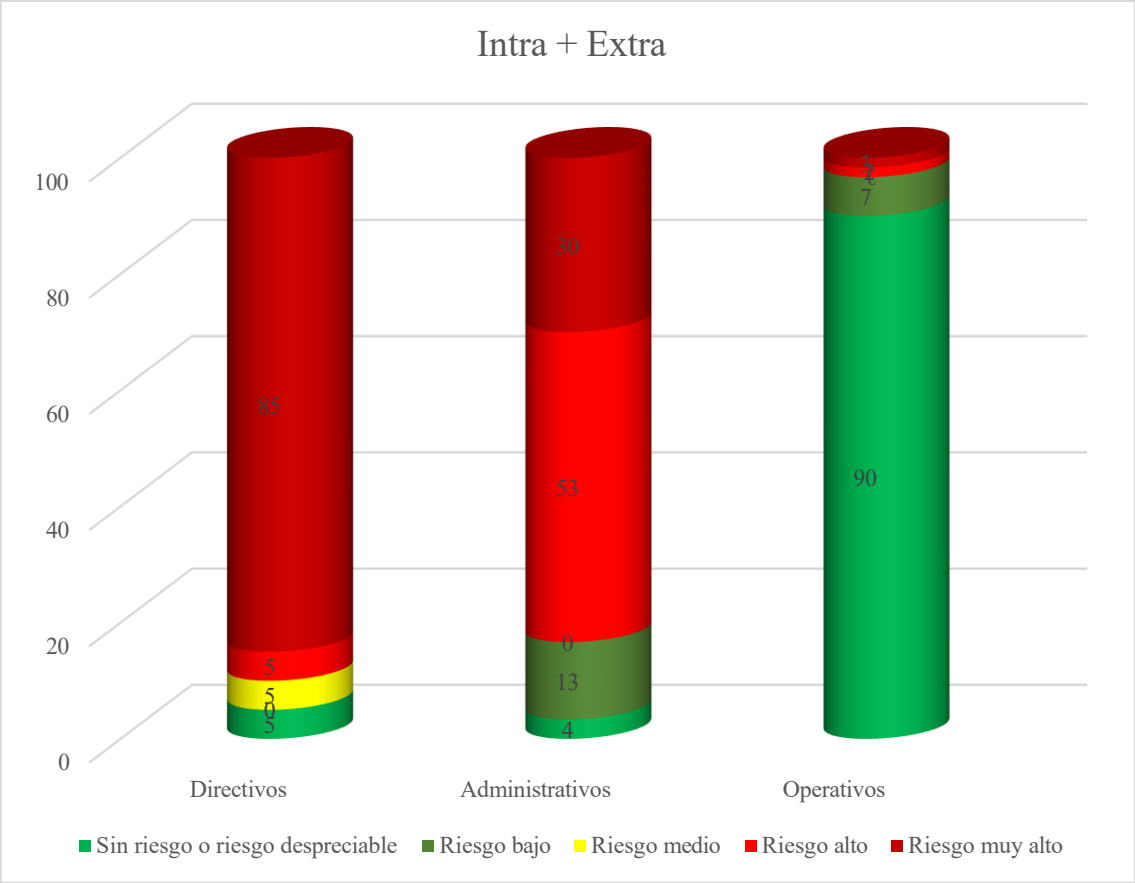
Situación económica del grupo familiar en esta dimensión solo se identifica afectación en el grupo de directivos con un 85% de nivel de riesgo desde medio hasta muy alto, sugiriendo que los trabajadores referentes a sus ingresos no son suficientes o que tienen responsabilidades económicas elevadas, lo cual puede provocar que no se suplan las necesidades básicas del entorno familiar del trabajador.

En esta dimensión **características de la vivienda y su entorno** se identifica que el grupo ocupacional directivos presenta un nivel de riesgo significativo con un 80% lo que indica que las condiciones de vivienda del trabajador son inestables o deficientes, causando una baja calidad de vida y problemas que desfavorecen su seguridad, comodidad para el trabajador y su familia.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo en esta dimensión el grupo ocupacional administrativos muestra el nivel más alto en comparación con los otros grupos ya que su porcentaje está en 67% indicando que factores externos como problemas familiares o de índole personal estén afectando de manera negativa el rendimiento en las funciones, deberes y actividades laborales.

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se observa que los grupos directivos con un 95% y los administrativos con un 76% presentan un nivel de riesgo alto lo cual sugiere que los trabajadores enfrentan condiciones difíciles para poder trasladarse del trabajo a sus hogares y viceversa. Condiciones como el tiempo de traslado es demasiado largo e incómodo, las condiciones de movilidad o trasporte son inadecuadas lo cual afecta el bienestar de estos colaboradores.

Consolidado intralaboral y extralaboral



Grafica 8. Nivel de riesgo condiciones intra y extra por grupo ocupacional.

A partir de la gráfica se presentan a continuación el análisis de los niveles de riesgo total de las condiciones intralaborales y extralaborales en cada uno de los grupos ocupacionales directivos, administrativos y operativos.

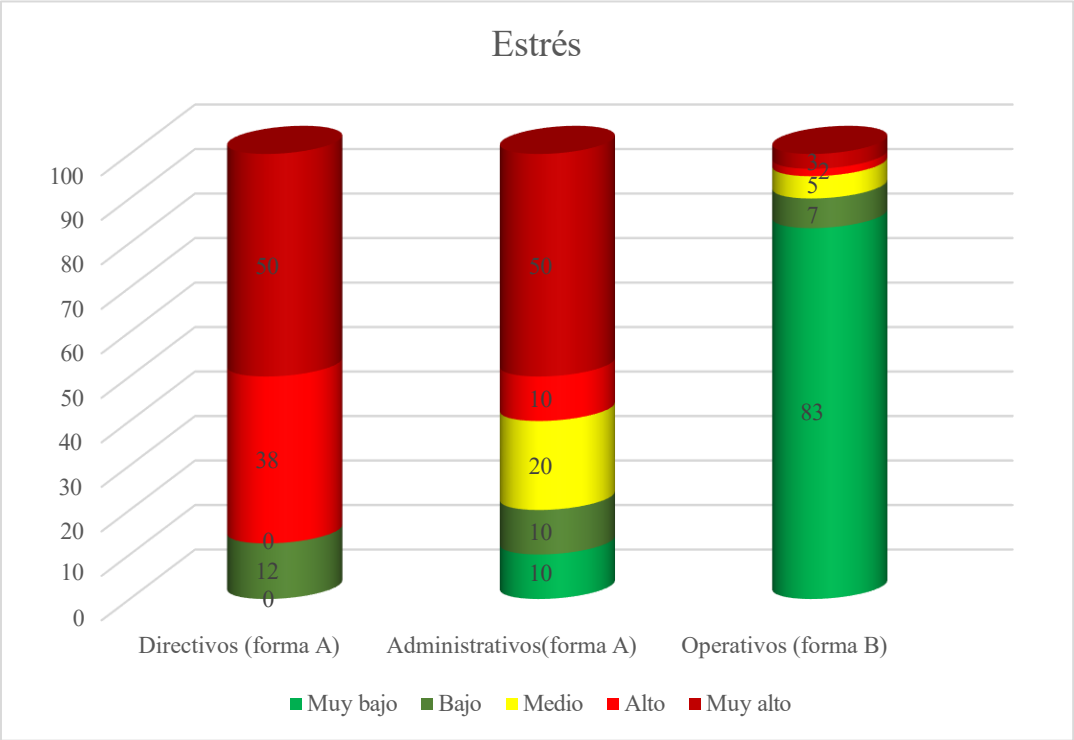
Se observa que el grupo de directivos presenta el más alto nivel de riesgo con un 95% (nivel de riesgo medio, alto y muy alto) y con solo el 5% que esta sin riesgo o riesgo

despreciable. A partir de lo anterior se identifica una percepción muy negativa frente a los indicadores asociados a cada una de las dimensiones tanto para las condiciones intralaborales como extralaborales. Por lo cual, es necesario implementar estrategias que logren reducir estos niveles de riesgo en la empresa Mashin S.A.

Para el grupo de administrativos se identifica que presentan niveles muy altos de riesgo ya que el 83% tiene un nivel de riesgo alto y muy alto observando una clara percepción desfavorable en cada uno de los indicadores de las diferentes dimensiones para las condiciones intralaborales y extralaborales. Por otro lado, solo el 17% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, lo que indica que, aunque el porcentaje no es elevado es necesario fortalecer estrategias de prevención enfocadas en la reducción de los factores de riesgo identificados.

En el grupo ocupacional operativos es el grupo con menos nivel de riesgo ya que se observa que el 90% está en niveles sin riesgo o riesgo despreciable, teniendo una percepción favorable, mientras que solo el 3% está en niveles de riesgo alto y muy alto, lo que sugiere que este grupo de trabajadores experimenta una afectación muy baja en cuanto a condiciones intralaborales y extralaborales, en este sentido es importante mantener y fortalecer las medidas de prevención manteniendo los niveles de riesgo bajos para garantizar condiciones de trabajo saludables.

III. Efectos por exposición a los factores de riesgo



Grafica 9. Presencia de sintomatología asociada al estrés por grupo ocupacional.

De acuerdo con la información obtenida en la gráfica anterior muestra el porcentaje de la presencia de sintomatología asociada al estrés en cada uno de los grupos ocupacionales de la empresa Mashin S.A.

Para el grupo de directivos se observa que es el más afectado mostrando una prevalencia alta asociada al estrés con un 88% en niveles alto y muy alto, lo que indica que este grupo enfrenta cargas importantes de tensión en su trabajo en resultado de las altas responsabilidades y posibles dificultades en funciones en sus actividades laborales.

En los administrativos también presentan un nivel de riesgo o afectación elevada con un 80% de afectación, indicando una posible sobrecarga laboral y una alta presión en sus funciones laborales, dado que la sintomatología asociada al estrés es alta es recomendable implementar pronto una intervención para reducir estos niveles y lograr mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa.

El grupo ocupacional operativos tiene el porcentaje más bajo relacionado con la sintomatología con el 90% sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo sugiriendo que las

condiciones laborales de estos trabajadores son favorables, no obstante, es fundamental seguir implementando estrategias de prevención para mantener estos niveles bajos para evitar futuras complicaciones y problemas relacionados con el estrés en los trabajadores.

IV. Magnitud y prevalencia de riesgo (sospecha de caso)

Factores de Riesgo Psicosocial

Bajo los siguientes criterios, se determina los casos que pasan a la etapa del diagnóstico confirmatorio para la elaboración de la matriz de riesgo.

Magnitud: sumatoria de las personas que reportan niveles negativos en cada una de las dimensiones que conforman los diferentes dominios evaluados, lo que hace que estas se ubiquen en niveles entre medio, alto y muy alto. Para determinar la magnitud del factor de riesgo se proponen los siguientes criterios:

Alta magnitud: cuando más del 60 % del grupo reporta una percepción negativa de la dimensión (sumatoria de porcentajes medio, alto y muy alto). Para facilitar la lectura del dato en la matriz, se puede marcar la casilla con rojo.

Mediana magnitud: cuando entre el 40 % y 59 % del grupo reporta una percepción negativa de la dimensión (sumatoria de porcentajes medio, alto, muy alto). Para facilitar la lectura del dato en la matriz, se puede marcar la casilla con amarillo.

Baja magnitud: cuando menos del 40 % del grupo reporta una percepción negativa de la dimensión (sumatoria de porcentajes entre medio, alto y muy alto). Para facilitar la lectura del dato en la matriz, se puede marcar la casilla con verde.

Índice de asociación para priorización: con el fin de poder establecer posibles relaciones entre los factores de riesgo y la presencia de sintomatología asociada al estrés, se deben tomar los casos que están en niveles de riesgo alto y muy alto por presencia de sintomatología asociada al estrés y que, a la vez, calificaron negativamente cada una de las dimensiones (medio, alto y muy alto).

Tabla 10.

Matriz de riesgo psicosocial. Factores intralaborales

DIMENSION	Condiciones intralaborales					
	MASHIN S.A (110:49)					
	DIRECTIVOS (20:19)		ADMINISTRATIVOS (30:24)		OPERATIVOS (60:6)	
	MAGNITUD DE RIESGO	INDICE DE ASOCIACION	MAGNITUD DE RIESGO	INDICE DE ASOCIACION	MAGNITUD DE RIESGO	INDICE DE ASOCIACION
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	15%	0,2	83%	0,9	10%	0,8
Demandas emocionales	10%	0,1	10%	0,1	77%	0,2
Demandas cuantitativas	30%	0,3	40%	0,4	5%	0,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	75%	0,8	33%	0,3	8%	0,3
Exigencias de responsabilidad del cargo	95%	0,9	70%	0,8	0%	0,0
Demandas de carga mental	95%	1,0	77%	0,9	10%	0,5
Consistencia del rol	95%	1,0	33%	0,3	0%	0,0
Demandas de la jornada de trabajo	85%	0,8	30%	0,2	8%	0,3
Claridad de rol	80%	0,8	20%	0,1	10%	0,5
Capacitación	10%	0,1	67%	0,8	5%	0,2
Participación y manejo del cambio	25%	0,3	27%	0,3	8%	0,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	20%	0,2	27%	0,2	8%	0,3
Control y autonomía sobre el trabajo	15%	0,2	43%	0,4	8%	0,3
Características del liderazgo	10%	0,1	27%	0,3	8%	0,3
Relaciones sociales en el trabajo	85%	0,9	33%	0,3	8%	0,3
Retroalimentación del desempeño	80%	0,8	30%	0,3	8%	0,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	95%	1,0	33%	0,3	0%	0,0
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	25%	0,1	67%	0,8	5%	0,3
Reconocimiento y compensación	25%	0,3	30%	0,3	8%	0,7
Total condiciones intralaborales	90%	0,9	37%	0,3	10%	0,7

Como se puede observar en la matriz de riesgo de factores intralaborales, en donde participaron 110 trabajadores de los cuales 49 presentaron sintomatología asociada al estrés, que están ubicados en nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

De acuerdo con el análisis por grupo ocupacional, el grupo de directivos se identificó que de los 20 trabajadores que hay, 19 presentan sintomatología asociada al estrés, en este sentido para el grupo de administrativos de los 30 trabajadores, 24 presentan sintomatología y el grupo de operativos de 60 trabajadores solo 6 presentan sintomatología asociada al estrés.

Referente a cada una de las dimensiones con mayor magnitud de riesgo e índice de asociación en cada uno de los grupos ocupacionales identificamos que en la dimensión demandas ambientales y de esfuerzo afecta principalmente al grupo administrativos con una magnitud de riesgo del 83% seguido de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con 75% afectando solo al grupo de directivos, las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo y demandas de carga mental ambas con un 95% de magnitud de riesgo afectando al grupo de directivos, estas mismas afectan al grupo administrativos siendo diferentes en el porcentaje con 70% y 77%. En este mismo sentido las dimensiones Consistencia del rol con (95%), demandas de la jornada de trabajo con (85%) y Claridad de rol con (80%) se refleja afectación al grupo directivos con magnitudes de riesgo elevadas. En capacitación solo los administrativos con 67% de magnitud de riesgo se ve afectada.

Del mismo modo las dimensiones relaciones sociales en el trabajo con (85%), retroalimentación del desempeño con (80%) y relación con los colaboradores con (95%) en magnitudes de riesgo afectan solamente al grupo directivos lo cual indica un alto nivel de riesgo. En cuanto a la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, el grupo administrativo se ve afectado con el 67% de magnitud de riesgo. Por otro lado, el grupo ocupacional de operativos muestra una muy baja magnitud de riesgo en la mayoría de las dimensiones, con algunas excepciones como la dimensión de demandas emocionales con un 77% en su magnitud de riesgo siendo la única con un porcentaje alto ya que otras solo se ven afectadas su índice de asociación.

DIMENSION	Condiciones extralaborales					
	MASHIN S.A. (110:49)					
	DIRECTIVOS (20:19)		ADMINISTRATIVOS (30:24)		OPERATIVOS (60:6)	
	MAGNITUD DE RIESGO	INDICE DE ASOCIACION	MAGNITUD DE RIESGO	INDICE DE ASOCIACION	MAGNITUD DE RIESGO	INDICE DE ASOCIACION
Tiempo fuera del trabajo	95%	1,0	73%	0,8	3%	0,3
Relaciones familiares	0%	0,0	43%	0,7	2%	0,0
Comunicación y relaciones interpersonales	90%	0,9	67%	0,8	78%	0,5
Situación económica del grupo familiar	85%	0,9	20%	0,2	10%	0,8
Caracteristicas de la vivienda y su entorno	80%	0,8	40%	0,4	10%	0,7
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	5%	0,1	67%	0,7	8%	0,5
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	95%	1,0	70%	0,8	8%	0,3
Total condiciones extralaborales	90%	0,9	77%	0,8	7%	0,3

Como se puede observar en la matriz de riesgo de factores extralaborales, en donde participaron 110 trabajadores de los cuales 49 presentaron sintomatología asociada al estrés, que están ubicados en nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

Al analizar cada una de las dimensiones que componen los factores extralaborales que presentan sintomatología asociada al estrés con magnitud de riesgo e índices de asociación se identificó que la dimensión tiempo fuera del trabajo afecta a los grupos ocupaciones directivos con (95%) y administrativos con (73%) indicados niveles de riesgo altos. Seguido por la dimensión comunicación y relaciones interpersonales la cual es la única que afecta a los 3 grupos directivos con (90), administrativos con (67%) y operativos con (78%) sugiriendo una sintomatología asociada a estrés elevada y por supuesto niveles de riesgo altos.

En las dimensiones situación económica del grupo familiar con (85%) y características de la vivienda y su entorno con (80%) refleja afectación solo al grupo de directivos. Seguido de influencia del entorno extralaboral en el trabajo afectando solo a los administrativos con un porcentaje de 67% en magnitud de riesgo. Finalizando con la dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, en la cual se identifica un alto nivel de riesgo en los grupos de directivos con (95%) y administrativos con (70%) indicando que presentan sintomatología asociada al estrés muy alta.

CAPITULO TERCERO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El estudio realizado en Mashin S.A. permitió identificar y analizar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, agrupados en los dominios intralaborales, extralaborales y en los efectos derivados del estrés laboral. Los resultados evidencian una afectación significativa en las condiciones laborales, especialmente en los grupos ocupacionales de directivos y administrativos, cuyas funciones implican un alto nivel de responsabilidad, toma de decisiones bajo presión y exposición continua a exigencias cognitivas y emocionales.

El grupo ocupacional directivo presentó un nivel de afectación del 90 % en las condiciones intralaborales, siendo el más expuesto a riesgos psicosociales. Dentro del dominio demandas del trabajo, el 95 % se encuentra en niveles de riesgo medio, alto y muy alto. Las dimensiones más críticas fueron las exigencias de responsabilidad del cargo, las demandas de carga mental, la consistencia del rol y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Además, el 85 % mostró riesgo elevado en la jornada laboral, reflejando desequilibrio entre vida laboral y personal. En cuanto a la dimensión de efectos derivados del estrés, el 88 % del grupo directivo presentó sintomatología de estrés en niveles alto y muy alto, incluyendo fatiga, dificultad para concentrarse, tensión constante y signos de agotamiento físico y mental.

En el grupo administrativo se identificó una afectación del 37 % en condiciones intralaborales, con dimensiones críticas en demandas de carga mental 77 %, demandas ambientales y de esfuerzo físico 83 % y exigencias de responsabilidad del cargo 70 %. Estas cifras reflejan un entorno exigente, donde los colaboradores deben cumplir múltiples tareas en plazos ajustados y bajo marcos normativos, lo cual incrementa la probabilidad de presentar respuestas de estrés. En este grupo, el 80 % de los trabajadores evidenció niveles altos de estrés, lo que indica una urgencia por intervenir los factores que están comprometiendo su salud emocional y su capacidad de respuesta frente a las demandas laborales.

El grupo operativo, si bien fue el menos afectado en general, con el 90 % en niveles sin riesgo o con riesgo bajo en condiciones intralaborales, presentó una afectación importante en la dimensión de demandas emocionales, donde el 76 % reportó niveles de riesgo medio, alto y muy alto. Este hallazgo sugiere desgaste emocional derivado de tareas repetitivas,

presión por cumplimiento de metas, exposición prolongada a condiciones físicas exigentes y contacto continuo con situaciones estresantes en la línea de producción. A pesar de ello, este grupo mostró el menor nivel de sintomatología de estrés, con un 90 % de trabajadores sin riesgo o con riesgo leve, lo cual representa una oportunidad para fortalecer los factores protectores existentes y mantener un entorno estable.

En el análisis integral de las condiciones intralaborales y extralaborales se evidencia que en las condiciones intralaborales evidencian una exposición crítica principalmente en el grupo ocupacional de directivos, con un 90% de los casos clasificados en niveles de riesgo medio, alto y muy alto, siendo las dimensiones de demandas del trabajo, carga mental y liderazgo las de mayor afectación. De igual manera, las condiciones extralaborales reflejan un alto grado de vulnerabilidad en este mismo grupo, alcanzando un 95% de afectación, seguidos por el grupo administrativo con un 76%, donde destacan las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, condiciones de vivienda, desplazamiento y relaciones interpersonales. El análisis comparativo entre ambas dimensiones permite concluir que existe una correlación directa entre las exigencias del entorno laboral y las dificultades en el contexto personal y familiar, lo cual incide negativamente en el bienestar integral de los trabajadores, particularmente en los directivos y administrativos.

En términos generales, se evidenció que todos los grupos ocupacionales presentan efectos derivados de la exposición a factores de riesgo psicosocial, con manifestaciones de estrés que podrían repercutir negativamente en la salud, el clima laboral y el desempeño organizacional. El análisis realizado permite concluir que las condiciones actuales demandan una intervención oportuna y estructurada para prevenir afectaciones mayores.

A pesar de los riesgos identificados, la empresa cuenta con factores protectores que deben ser valorados y potenciados. Entre ellos se encuentra la estabilidad contractual, ya que más del 85 % del personal cuenta con contratos a término indefinido, lo que brinda seguridad laboral y reduce la incertidumbre. Asimismo, el 100 % de los trabajadores recibe salario fijo, lo cual garantiza un ingreso económico estable y disminuye la ansiedad financiera. La organización posee una estructura jerárquica claramente definida, con canales de comunicación formal y un proceso de planificación participativa en el que intervienen diversas áreas, favoreciendo la coordinación institucional y el sentido de pertenencia.

Además, aunque el programa de bienestar no ha sido implementado de forma consistente, su existencia representa una base estratégica para fortalecer el clima organizacional y promover espacios de cuidado y reconocimiento del trabajador.

Esta organización cuenta con un protocolo que va guiado a la resolución de conflictos internos por medio del comité de convivencia laboral constituido a partir de la Ley 1010 del 2006.

Los modelos del estrés laboral y su impacto en la salud de los trabajadores

Distintas teorías explican cómo el entorno laboral puede deteriorar el bienestar físico y mental de los empleados. Karasek, con su modelo Demanda-Control, demostró que la combinación de altas exigencias psicológicas y poca autonomía genera estrés crónico. Jhonson amplió esta idea, añadiendo un elemento clave: el apoyo social. Cuando los trabajadores carecen de redes sólidas en el equipo, el estrés se agrava, afectando su desempeño y salud.

Pero el problema no termina ahí. Según Siegrist, muchos colaboradores perciben un desequilibrio entre lo que dan y lo que reciben: esfuerzo extra, horas adicionales y responsabilidades que no se compensan ni económica ni profesionalmente. Esta percepción de injusticia alimenta la desmotivación y el agotamiento.

Villalobos, por su parte, propone una visión integral: el bienestar laboral depende de un equilibrio dinámico entre todas las esferas de la vida. Sin embargo, en este estudio se observó justo lo contrario: roles ambiguos, cargas mentales excesivas, comunicación deficiente y conflictos interpersonales. Estas condiciones no solo perjudican la productividad, sino que también desbordan la vida personal, reduciendo la calidad del tiempo en familia, el descanso y hasta las actividades de ocio.

Estos hallazgos respaldan lo expuesto por Moreno (2011): los riesgos psicosociales (como el estrés o la falta de reconocimiento) son igual de graves que los riesgos físicos en el trabajo.

Según Gil-Monte y Peiró (2018), en su estudio Riesgos psicosociales en entornos de manufactura, las exigencias propias de la producción industrial, combinadas con la falta de autonomía, afectan significativamente la salud de los operarios. En el caso de Mashin S.A.,

empresa dedicada a la fabricación de componentes eléctricos para automóviles, esta problemática se manifiesta en diversos aspectos, como los ritmos de trabajo acelerados por las demandas de producción, la presión por cumplir con estándares de calidad estrictos, la falta de claridad en los procedimientos operativos y la sobrecarga mental debido a la atención constante a detalles técnicos.

La investigación de Karasek sobre Entornos laborales en la industria manufacturera demuestra que cuando los operarios enfrentan altas demandas de productividad sin la posibilidad de organizar su trabajo (bajo control), desarrollan estrés laboral crónico y fatiga profesional. En Mashin S.A., esto se refleja en el incremento de la rotación de personal en las líneas de producción, la disminución en el compromiso laboral y el aumento en los errores de fabricación.

Como señala Siegrist en su modelo actualizado, este escenario se agrava cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo físico y mental no recibe una compensación adecuada, ya sea en términos económicos o de reconocimiento.

A partir de estos estudios, se proponen diversas estrategias de mejora para Mashin S.A., como la implementación de pausas activas programadas, la capacitación en gestión del estrés para los trabajadores, flexibilización en los horarios, un sistema de reconocimiento basado en metas cumplidas y el establecimiento de canales claros de comunicación.

Recomendaciones

Para mejorar las condiciones laborales en Mashin S.A., se proponen las siguientes acciones:

Diseñar e implementar un programa integral de gestión de los factores de riesgo psicosocial, articulado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que contemple acciones específicas sobre las dimensiones más afectadas, como la carga mental, la exigencia de responsabilidad, la consistencia del rol y el equilibrio vida-trabajo. Este programa debe tener un enfoque diferencial por grupo ocupacional, priorizando a los directivos y administrativos, quienes presentan mayores niveles de afectación.

Establecer un plan institucional de prevención del estrés laboral, con énfasis en el desarrollo de habilidades personales y colectivas para el manejo emocional, la regulación del

estrés y el fortalecimiento del autocuidado. Se recomienda incluir espacios formativos, pausas activas, apoyo psicosocial, actividades lúdico-recreativas y campañas de sensibilización sobre el bienestar mental y hábitos saludables.

Reformular el programa de bienestar laboral con una perspectiva integral que permita su implementación efectiva y continua. El nuevo enfoque debe incluir actividades que promuevan la integración del equipo, el reconocimiento del desempeño, el desarrollo de hábitos saludables, el acompañamiento en momentos críticos y la mejora del clima organizacional.

Promover un modelo de liderazgo basado en la comunicación asertiva, el respeto, la participación activa de los colaboradores y el reconocimiento de logros. Esto se puede lograr mediante procesos de formación dirigidos a jefes de área, talleres de habilidades blandas y espacios de retroalimentación institucional periódica.

Fortalecer los procesos de formación continua y capacitación en todos los niveles de la organización, no solo en aspectos técnicos, sino también en habilidades de afrontamiento, inteligencia emocional, liderazgo positivo y gestión del tiempo. Estas acciones permitirán aumentar la resiliencia, el compromiso organizacional y el bienestar individual.

Implementar un sistema de vigilancia epidemiológica que permita realizar un seguimiento sistemático y actualizado de las condiciones laborales. Este sistema debe incluir la aplicación anual de la batería de instrumentos, el análisis de resultados, la retroalimentación a la alta dirección y la actualización de planes de intervención.

Anexo B: Análisis Confirmatorio Mashin S.A.

Propuesta análisis confirmatorio

Objetivo general

Realizar una propuesta de diagnóstico confirmatorio mediante el análisis de la matriz de riesgo obtenida en el estudio general de factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de revalorar el perfil de las dimensiones intralaborales priorizadas.

Objetivos específicos

- Definir los instrumentos confirmatorios, según las dimensiones psicosociales intralaborales con magnitud e índice de asociación altos.
- Elegir los instrumentos según corresponda: Guía para el Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo (APPT), Guía de Entrevista Semiestructurada y Guía para Grupos Focales. Ver tabla No.1
- Describir el ciclo PHVA para cada una de las herramientas seleccionadas

Introducción

La magnitud es la sumatoria total de los porcentajes de colaboradores que reportan una percepción negativa en una dimensión específica del instrumento de factores de riesgos psicosocial intralaboral, lo que ubica a dicha dimensión en un nivel de riesgo medio, alto o muy alto. Se considera una dimensión es de alta magnitud cuando dicho valor es igual o superior al 60%. Es de mediana magnitud cuando el valor se encuentra entre 41% y 59% inclusive y se considera baja magnitud cuando el valor sea igual o menor al 40%.

Por otro lado, el índice de asociación es entendido como la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la sintomatología asociada al estrés. Cuando dicho índice se ubica entre 0,7 y 1 indica que la asociación es alta o fuerte, cuando el índice tiene un valor entre 0,4 y 0,69 indica que la asociación tiene una fuerza media, y cuando los valores puntúan son inferior a 0,4, se considera que la relación es baja o débil.

Resumen de los factores de riesgo identificados por grupo ocupacional

Para la realización del estudio en la organización Mashin S.A. la población se dividió en tres grupos ocupacionales: directivos, administrativos y operativos.

En el grupo de directivos, se identificó que las siguientes dimensiones presentan magnitudes de riesgo superiores al 60% y un índice de Asociación (I.A) mayor a 0,7, lo que indica la determinación de herramientas específicas para ser aplicada en el diagnóstico confirmatorio:

Para las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental y Demandas de la jornada de trabajo: Se requiere llevar a cabo acciones a través de un Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo (APPT).

Las dimensiones Claridad del rol y Relación con los colaboradores (subordinados): Se requiere la aplicación de entrevistas semiestructuradas para abordar estos factores.

Las dimensiones Retroalimentación del desempeño y Relaciones sociales en el trabajo: Se requiere la implementación de grupos focales para su análisis y gestión.

En el grupo de Administrativos, se identificó que las siguientes dimensiones presentan magnitudes de riesgo superiores al 60% y un Índice de Asociación (I.A) mayor a 0,7, lo que exige la implementación de medidas específicas a través de instrumentos confirmatorios:

Las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de carga mental y Consistencia del rol: Se requiere llevar a cabo acciones a través de un Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo (APPT).

Solo la dimensión Capacitación requiere la aplicación de entrevistas semiestructuradas para abordar estos factores.

Solo la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo requiere la implementación de grupos focales para su análisis y gestión en este grupo ocupacional.

Para el grupo de operativos no se requiere la inclusión en el análisis confirmatorio, ya que las dimensiones evaluadas presentan magnitudes de riesgo bajas y sus Índices de Asociación (IA.) se mantienen por debajo de los umbrales críticos.

Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo (APPT)

PLANEAR	HACER
Definir las dimensiones que se evaluarán a través del APPT. Establecer los objetivos del APPT. Programar las observaciones/entrevistas (3) Formato en la Batería Dos empleados (seleccionados aleatoriamente) y jefe Un empleado en dos momentos diferentes y jefe Diseñar indicadores para la etapa de verificación de esta actividad Definir los pasos a seguir Precisar los recursos que serán necesarios para el análisis Establecer los criterios para la revaloración de riesgo de cada dimensión.	Establecer comunicación con las personas que participaran en el APPT. Contextualizar el puesto de trabajo y explicar el propósito de la actividad Firmar el consentimiento informado. Realizar las entrevistas/ observaciones (Anexo 1,2 y 3). Consolidar, analizar y valorar los hallazgos por condición y dimensión evaluada. Elaborar perfil de riesgo. Interpretar los niveles de riesgo.
VERIFICAR	**ACTUAR**
Consolidar, valorar, verificar y analizar los resultados producto de la evaluación (condición y dimensión). Comparar los resultados con los objetivos propuestos para el APPT	Realizar un seguimiento de la valoración de las condiciones psicosociales exploradas. Evaluar si es necesario revalorar el perfil de riesgo de cada dimensión evaluada.

DIMENSION	CONDICIONES DE RIESGO	GRUPOS OCUPACIONALES	VALORES DE MAGNITUD E IA POR GRUPO OCUPACIONAL	No. DE ACCIONES CONFIRMATORIAS	DESCRIPCIÓN DEL DETALLE
Demandas de carga mental	Condición 4: Esfuerzo de memoria, atención o concentración Condición 5: La tarea exige altos niveles de detalle o precisión (visual o manual) Condición 6: Uso de elevada cantidad de información bajo presión de tiempo Condición 7: Uso simultáneo de elevada cantidad de información Condición 8: La información necesaria para realizar el trabajo es compleja	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO 95% I.A 1,0	1	Cargo: **vicepresidente de operaciones** 2 observaciones en diferentes momentos 1 Entrevista jefe: presidente CEO
		Administrativos	MAGNITUD DE RIESGO 77% I.A 0,9	**1**	Cargo: **Auxiliar administrativo** Observaciones a dos trabajadores con el mismo cargo 1 observación Auxiliar administrativo A 1 observación Auxiliar administrativo B 1 Entrevista jefe: Coordinador de procesos.

Exigencias de responsabilidad del cargo	Condición 12: Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas. Condición 13: Responsabilidad directa por supervisión de personal Condición 14: Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo. Condición 15: Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía. Condición 16: Responsabilidad directa por dinero de la organización. Condición 17: Responsabilidad directa por información confidencial.	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO 95% I.A 0,9	1	Cargo**: vicepresidente de Finanzas** 2 observaciones en diferentes momentos **Momento 1** cuando tiene responsabilidad directa por supervisión de personal. **Momento 2**: cuando tiene responsabilidad directa por resultados del área de trabajo 1 Entrevista jefe o presidente CEO
		Administrativos	MAGNITUD DE RIESGO 70% I.A 0,8	1	**Cargo: Auxiliar** Administrativo 1 Observación Auxiliar Administrativo A 1 Observación Auxiliar administrativo B

					1 Entrevista jefe: Coordinador de procesos.
Consistencia del rol	Condición 18: Falta de recursos o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo Condición 19: Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas Condición 20: Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo Condición 21: Solicitudes o requerimientos que van en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO 95% I.A 1,0	1	Cargo: Gerente de producción 1 Observación al gerente de producción A 1 Observación al gerente de producción B 1 Entrevista jefe: Presidente CEO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condición 22: Ruido que afecta negativamente. Condición 23: Iluminación que afecta negativamente. Condición 24: Temperatura que afecta negativamente. Condición 25: Condiciones de	Administrativos	MAGNITUD DE RIESGO 83%	1	Cargo: Administrador de contrato 1 Observación al Administrador de contrato A 1 Observación al

	ventilación que afectan negativamente. Condición 26: Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente. Condición 27: Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente. Condición 28: Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo Condición 29: Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo. Condición 30: Preocupación por sufrir un accidente de trabajo dada la exposición a peligros. Condición 31: Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.		I.A 0,9		Administrador de contrato B 1 Entrevista jefe Líder de innovación
Demandas de la jornada laboral	Condición 32: Trabajo en horario nocturno Condición 33: Días de trabajo consecutivo sin descanso	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO 85% I.A 0,8	1	Cargo: Gerente de logística 1 Observación al gerente de logística A 1 Observación gerente de

					logística B 1 Entrevista jefe de recursos humanos

INDICADORES

Nombre	Fórmula	Meta	Margen	Periodicidad	Fuente de información
Cumplimiento	(# de APPT realizadas /# APPT programadas) x 100	100%	96%-100%	Anual	Actas de reunión. Informes APPT
Cobertura	(# de cargos analizados en el APPT /# total de cargos de trabajo en la incluidos en la propuesta de análisis por APPT) x 100	100%	96%-100%	Anual	Bases de datos Puestos de trabajo. Registros.

Entrevista

PLANEAR	HACER
Definir metas, objetivos, y proceso de la entrevista. Elaborar un procedimiento que involucre los recursos, y definir el orden de la entrevista. Establecer los criterios que se tendrán en cuenta para valorar el perfil de riesgo de cada dimensión evaluada (Anexo 1 y 2). Planear la entrevista	Seleccionar y contactar las personas que serán entrevistadas. Explicar cuál es el objetivo y el proceso de la entrevista. Diligenciar consentimiento informado. Realizar entrevistas Consolidar, analizar y valorar los resultados por condición y dimensión evaluada Elaborar un perfil de riesgo Interpretar los niveles de riesgo
VERIFICAR	**ACTUAR**
Consolidar, valorar, verificar y analizar los resultados producto de la evaluación (condición y dimensión) (Anexos 5 y 6). Comparar los resultados con los objetivos propuestos en la entrevista.	Realizar un seguimiento de la valoración de las condiciones psicosociales exploradas. Evaluar si es necesario revalorar el perfil de riesgo de cada dimensión evaluada (Anexo 7).

DIMENSION	CONDICIONES DE RIESGO	GRUPOS OCUPACIONALES	VALORES DE MAGNITUD E IA POR GRUPO OCUPACIONAL	No. DE ACCIONES CONFIRMATORIAS	DESCRIPCIÓN DEL DETALLE
Claridad del rol	Condición 8: Información sobre los objetivos, las funciones, el nivel de responsabilidad, el margen de autonomía y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa (suficiencia, claridad y oportunidad de la información).	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO 80% I.A 0.8	1	**1 Entrevista** a Gerente de logística **1 Entrevista** a jefe vicepresidente de operaciones
Capacitación	Condición 9: Acceso a actividades de inducción, capacitación o entrenamiento Condición 10: Utilidad y pertinencia de las actividades de inducción, capacitación o entrenamiento	Administrativos	MAGNITUD DE RIESGO 67% I.A 0.8	1	**1 Entrevista** a Administrador de contrato A **1 Entrevista** a Administrador de contrato B **1 Entrevista** a jefe Director de calidad
Relación con los colaboradores (subordinados)	Condición 11. Ejecución del trabajo, consecución de resultados y solución de problemas del grupo de colaboradores. Condición 12. Comunicación y relación entre jefe y colaboradores	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO 95% I.A 1.0	1	**1 Entrevista** a vicepresidente comercial y márquetin **1 Entrevista** a jefe Presidente CEO

	Condición 13: Apoyo social de los colaboradores				

INDICADORES

Nombre	Fórmula	Meta	Margen	Periodicidad	Fuente de información
Cobertura	(# de trabajadores entrevistados / # total de trabajadores programados para entrevista) x 100	100%	96%-100%	Anual	Lista de asistencia, reportes de participación, Formatos de entrevista
Cumplimiento	(#de acciones confirmatorias realizadas / # de acciones confirmatorias programadas) *100	100%	96%-100%	Anual	

Grupo focal

PLANEAR	HACER
Establecer los objetivos, metas y propósito del grupo focal. Elaborar un procedimiento que involucre los recursos, y definir el orden del grupo focal (definir los momentos, inicio, desarrollo y cierre). Establecer criterios en caso de que sea necesario revalorar el perfil de riesgo de las dimensiones específicas. Realizar un cronograma del grupo focal.	Desarrollar los grupos (inicio, desarrollo y cierre) Diligenciar el consentimiento informado.
VERIFICAR	**ACTUAR**
Consolidar, valorar, verificar y analizar los resultados producto de la evaluación (condición y dimensión). Comparar los resultados con los objetivos propuestos en el grupo focal.	Realizar un seguimiento de la valoración de las condiciones psicosociales exploradas. Evaluar si es necesario revalorar el perfil de riesgo de cada dimensión evaluada.

DIMENSION	CONDICIONES DE RIESGO	GRUPOS OCUPACIONALES	VALORES DE MAGNITUD E IA	No. DE ACCIONES CONFIRMATORIAS	DESCRIPCIÓN DEL DETALLE
Retroalimentación del desempeño	Condición 8: Posibilidad de recibir retroalimentación Condición 9: Claridad de la retroalimentación recibida Condición 10: Oportunidad de la retroalimentación recibida Condición 11: Utilidad de la retroalimentación para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO: 80% I.A 0,8	1	Grupo focal con la participación de gerentes de calidad, gestor de calidad y directores de calidad.
Relaciones sociales en el trabajo	Condición 12: Posibilidad de contacto e interacción con otras personas Condición 13: Características y calidad de las interacciones Condición 14: Apoyo social de los compañeros Condición 15: Trabajo en equipo Condición 16: Cohesión de grupo	Directivos	MAGNITUD DE RIESGO: 85% I.A 0,9	1	Grupo focal incluyendo gerentes de logística, director comercial y gerente de ventas

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Condición 17: Recompensas derivadas del sentimiento de pertenencia a la organización Condición 18: Recompensas derivadas de la estabilidad que brinda la organización Condición 19: Recompensas derivadas del sentimiento de autorrealización por el trabajo realizado	Administrativos	MAGNITUD DE RIESGO: 67% I.A: 0,8	1	Grupo focal que incluya coordinador de procesos, coordinador de desarrollo y coordinador de operaciones.

INDICADORES

Nombre	Fórmula	Meta	Margen	Periodicidad	Fuente de información
Cumplimiento	(# de sesiones programadas / # de sesiones realizadas) x 100	100%	96% - 100%	Anual	Actas de reunión Informes
Cobertura	(# empleados participantes en los grupos focales / # empleados programados) x 100	100%	96% - 100%	Anual	Actas de reunión Informes Bases de datos empleados

Anexo C: Propuesta Programa de Vigilancia epidemiológica en Riesgo Psicosocial Mashin S.A.

MASHIN S.A	**SISTEMA DE GESTION DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL**		**CÓDIGO:** **REVISIÓN:** **PAGINA 1 DE 1** **FECHA EMISION:**

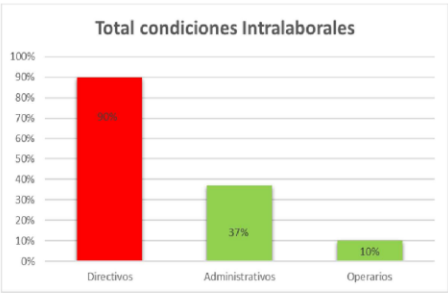
1. DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA

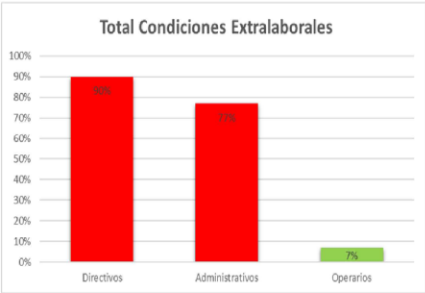
MACROPROCESO AL QUE PERTENECE EL PROGRAMA	PROCESO	DEFINICIÓN	OBJETIVO GENERAL
SGSST	Medicina preventiva y del trabajo	Es el proceso de recolección sistemática y continua de datos de salud, mediante el análisis e interpretación, con el propósito de facilitar la toma de decisiones, la planificación, ejecución y evaluación de estrategias orientadas a modificar el riesgo, la ocurrencia, el impacto o la aparición de enfermedades. Su aplicación permite desarrollar acciones efectivas de prevención y control, contribuyendo a la protección y mejora.	Diseñar, implementar y gestionar un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial que permita identificar, evaluar, prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, mediante la recolección, análisis e interpretación de datos, con el fin de proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores, mejorar las condiciones organizacionales y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, cumpliendo con la normativa vigente en salud ocupacional.

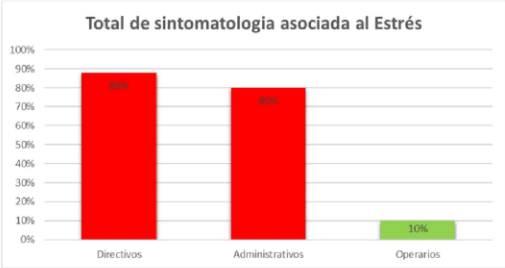
2. NORMATIVIDAD APLICABLE

Decreto 1443 de 2014: Implementación del SG-SST
Decreto 1477 de 2014: Nueva tabla de enfermedades laborales.
Decreto 1072 de 2015: Único reglamentario para sector trabajo.
Resolución 0312 de 2019: Se establecen los estándares mínimos del SG-SST.
Ley 100 de 1993: Sistema de seguridad social integral.
Ley 1010 de 2006: Acoso laboral.
Ley 1221 de 2008: Teletrabajo.
Ley 1257 de 2008: Discriminación de la mujer.
Res 652 de 2012: Conformación del comité de convivencia laboral.
Ley 1566 de 2012: Consumo de alcohol y drogas.
Res 089 de 2019: Política para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas.
Ley 2101 de 2021: Reducción de la jornada laboral.
Ley 2191 de 2022: Desconexión laboral.
Circular 026 de 2023: Prevención y atención del acoso sexual y laboral (desarrollar protocolos).
Ley 2365 de 2024: Prevenir, proteger y responder al acoso sexual en el trabajo.
Ley 1616 de 2013: Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
Res 2646 de 2008: Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente a la exposición de los factores de riesgo psicosocial.
Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de riesgos laborales y dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Res 2764 de 2022: Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Nivel de riesgo (INTRALABORAL- EXTRALABORAL - ESTRÉS:







Analisis:

Condiciones Intralaborales

De acuerdo con la fase diagnóstica, se observa que la mayor magnitud de expuestos en condiciones intralaborales corresponde al grupo ocupacional de directivos, con un 90%, mientras que en los demás grupos se encuentra por debajo del 37%.

A pesar de que la magnitud de expuestos es alta en los directivos, los índices de asociación indican que las dimensiones más representativas son:

Demandas ambientales y esfuerzo físico (0.9).
Demandas de carga mental (Directivos: 1.0 | Administrativos: 0.9).
Consistencia del rol (1.0).
Demandas de jornada de trabajo (0,8)
Claridad del rol (0,8)
Relaciones sociales en el trabajo (0,9)
Retroalimentación del desempeño (0,8)

En cuanto a la sintomatología, se evidencia que el grupo de directivos presenta la mayor sintomatología asociada al riesgo psicosocial, siendo la dimensión más afectada las demandas de carga mental. El promedio del nivel de riesgo se encuentra en un nivel medio, con una recomendación de realizar mediciones cada dos años. Sin embargo, considerando que existe una prevalencia del 7% de casos de alto riesgo y casos confirmados de afectaciones relacionadas con factores psicosociales, se sugiere implementar un sistema de vigilancia epidemiológica para monitorear y gestionar estos riesgos de manera efectiva.

Condiciones Extralaborales

Los resultados muestran que la magnitud de expuestos en condiciones extralaborales es significativamente alta, con un 90% en el grupo de directivos y un 77% en administrativos, lo que evidencia una clara afectación en estos grupos ocupacionales donde las dimensiones con mayor magnitud de expuestos son:Tiempo fuera del trabajo, Comunicación y relaciones interpersonales y Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda teniendo estas un indice de magnitud superior al 0,7 afectando principalmente a los grupos de directivos y administrativos.

El alto porcentaje de exposición en el nivel riesgo Psicosocial en estas condiciones sugiere que factores externos al entorno laboral están influyendo negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores, lo que podría repercutir en su desempeño y calidad de vida.

Dado que la magnitud de expuestos es alta, es fundamental incluir esta dimensión dentro del programa de vigilancia epidemiológica, asegurando que se tomen medidas preventivas y correctivas oportunas,

Sintomatologia asociada al estrés

Los resultados reflejan que la sintomatología asociada al estrés es predominante en el grupo de directivos (88%) y

3. INFORMACION DE ENTRADA VIGENCIA 2025 / INDICADORES	
PREVALENCIA DE CASOS DE ALTO RIESGO DEL PERIODO 2025 **7%**	**Análisis de los hallazgos** Según los resultados del análisis sobre el nivel de prevalencia de estrés en la organización, se observa que la empresa Mashin S.A. presenta un 7% dentro de los rangos de gestión aceptable. Este dato sugiere que el nivel de prevalencia de estrés en la empresa es manejable. Sin embargo, con el fin de reducir aún más este umbral, se recomienda realizar un análisis detallado de los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización. Es fundamental investigar, dentro de los distintos grupos ocupacionales, la incidencia de aquellos factores que podrían estar elevando los niveles de estrés en los empleados. Esto permitirá implementar medidas específicas y dirigidas a mitigar dichos factores, promoviendo así un entorno laboral más saludable y productivo. Adicionalmente considerando lo que establece la resolución 2764 de 2022 el promedio nivel de riesgo también indica que la revisión debe ser bienal ya que el promedio del nivel de exposición esta en un nivel medio de los grupos ocupacionales Directivos, administrativos y de Producción.
COBERTURA de la fase diagnostica del periodo 2025 **100%**	**Análisis de los hallazgos** Según los resultados del análisis sobre el nivel de cobertura de participantes en el estudio, se observa que en la empresa Mashin S.A. se refleja un 100% de participación, lo que demuestra un alto compromiso por parte de los trabajadores y una gestión efectiva del proceso. Se espera que, para los siguientes reportes anuales, se mantenga este porcentaje, garantizando la continuidad en la evaluación y monitoreo del riesgo psicosocial. Como recomendaciones para mantener el porcentaje de cobertura se enfatizará en fortalecer la comunicación interna Informando a los trabajadores sobre la importancia del estudio y sus beneficios para la salud laboral y fomentar la cultura de participación incentivando la colaboración activa mediante charlas, reuniones o estrategias de motivación.

4. Alineación objetivos, indicadores y metas				
OBJETIVOS ESPECIFICOS	**INDICADOR**	**META**	**RANGO**	**PERIODICIDAD**
Promover la participación total de la población trabajadora en la organización Mashin S.A. en el estudio de riesgo psicosocial.	Cumplimiento Programa de Gestión de Riesgo psicosocial: (# participantes en el estudio de riesgo psicosocial /total población de la empresa) x 100	Estar por encima del 95%	Entre el 90% y 98% = Aceptable Entre el 50% a 70% = Alerta Inferior 50% = Deficiente	Bienal
Medir el porcentaje de los trabajadores que participan activamente en las evaluaciones de riesgos laborales y programas de salud ocupacional.	Cumplimiento Programa de Gestión de Riesgo psicosocial : (# actividades ejecutadas en el periodo / # actividades programadas) x 100	Estar por encima del 95%	Entre el 90% y 98% = Aceptable Entre el 50% a 70% = Alerta Inferior 50% = Deficiente	Anual
Lograr disminuir el porcentaje de prevalencia de alto riesgo del índice de riesgo psicosocial en la empresa Mashin S.A.	PREVALENCIA DE CASOS DE ALTO RIESGO: (# de eventos existentes (nuevos y antiguos) / el total de la población expuesta) x 100	Estar por encima del 7%	Entre el 5% y 7% = Aceptable Entre el 8% a 10% = Alerta Superior 10% = Deficiente	Anual
Lograr disminuir el porcentaje de incidencia de alto riesgo en la población trabajadora en la empresa Mashin S.A.	INCIDENCIA DE CASOS DE ALTO RIESGO: (# de casos nuevos de alto riesgo / total de la población expuesta) x 100	Estar por encima del 2%	Entre el 1.1 Y EL 2%= Aceptable Entre el 2% a 3% = Alerta superior 3.1% = Deficiente	Anual
Medir el impacto de las acciones tomadas para determinar si las medidas implementadas han sido exitosas en lograr los resultados	EFECTIVIDAD: (comparativo nivel de riesgo periodo 1 al periodo 2) (nivel riesgo periodo 1 -nivel de riesgo periodo 2 /nivel de riesgo periodo 1) x 100	Estar por encima del 95%	Superior al 97%= Deseable Entre el 85%Y EL 97%= Aceptable Entre el 65% a 79% = Alerta inferior al 65% = Deficiente	Anual
Medir el grado de cumplimiento de los objetivos del SVE. Determinar la efectividad de las intervenciones en la reducción de riesgos psicosociales.	Eficacia de la gestión organizacional: (N° total de resultados obtenidos/ Nº Total resultados esperados por periodo*)100	Estar por encima del 90%	Inferior al 50% = Deficiente De 51% a 70% = Alerta De 70% a 85%= Aceptable De 86% a 100%= Optimo	Anual
NIVEL DE TOLERANCIA Forma A : 26,2 Nivel de riesgo medio Forma B: 18,6 Nivel de riesgo bajo	RESPONSABLES PROCESO Arvey Martinez Mariño Natalia Hernandez Farokh Khodadoustan	AUDITOR Angelica Santos Andrade	EQUIPO INTERDISCIPLINARIO: RECURSOS HUMANOS SST SINDICATOS COPASST	

5 CRITERIOS PARA Grupo de atención proritaria				
N°	**NOMBRE**	**DEFINICION**	**NIVEL DE INTERVENCION**	**DESCRIPCION DE LA INTERVENCION**
1	Caso alto riego	Caso de alto riesgo que cumple con 2 criterios alto muy alto en el cuestionario intralaboral y cuestionario alto muy alto en estrés	Promoción prevención primaria (sin diagnostico)	Monitoreo: Cada cuatro meses. Instrumentos: Entrevistas semiestructuradas, escalas de riesgo y cuestionarios psicológicos para evaluar cambios en síntomas. Subprogramas vinculados: Sana Convivencia, Calidad de Vida Laboral y Teletrabajo. Estrategias de intervención: Psicoeducación, técnicas de manejo de estrés y promoción de hábitos saludables.
2	Caso sospechoso	Caso de alto riesgo que cumple con 2 criterios alto muy alto en el cuestionario intralaboral y cuestionario alto muy alto en estrés ausentismo relacionado con enfermedad laboral relacionado al estrés	Promoción prevención primaria y secundaria	Monitoreo: Trimestral. Instrumentos: Entrevistas semiestructuradas, escalas de riesgo y cuestionarios psicológicos para evaluar cambios en síntomas. Subprogramas vinculados: Sana Convivencia, Calidad de Vida Laboral y Teletrabajo. Estrategias de intervención: Psicoeducación, técnicas de manejo de estrés, y prevención secundaria (intervención temprana).
3	Caso probable	Cumplir con 4 criterios caso de alto riesgo que cumple con 2 criterios alto muy alto en el cuestionario intralaboral y cuestionario alto muy alto en estrés, ausentismo relacionado con enfermedad laboral relacionado al estrés.	Promoción prevención primaria, secundaria y terciaria	Monitoreo: Mensual. Instrumentos: Entrevistas semiestructuradas, escalas de riesgo y cuestionarios psicológicos para evaluar cambios en síntomas. Subprogramas vinculados: Sana Convivencia, Calidad de Vida Laboral y Teletrabajo. Estrategias de intervención: Psicoeducación, técnicas de manejo de estrés, prevención secundaria y terciaria (rehabilitación y reintegración laboral).
4	Caso confirmado	Cumplir con 4 criterios caso de alto riesgo que cumple con 2 criterios alto muy alto en el cuestionario intralaboral y cuestionario alto muy alto en estrés, ausentismo relacionado con enfermedad laboral relacionado al estrés, proceso en el que el origen sea ratificado por enfermedad laboral derivada del estrés	Promoción prevención primaria, secundaria y terciaria	Monitoreo: Mensual. Instrumentos: Entrevistas semiestructuradas, escalas de riesgo y cuestionarios psicológicos para evaluar cambios en síntomas. Subprogramas vinculados: Sana Convivencia, Calidad de Vida Laboral y Teletrabajo. Estrategias de intervención: Psicoeducación, técnicas de manejo de estrés, prevención secundaria y terciaria (rehabilitación y reintegración laboral). Además, se ratifica el origen del caso como enfermedad laboral derivada del estrés.
5	Evento centinela	Suceso repentino psicosocial que se presenta a pesar de las medidas de contención que se tienen en la organización	Promoción prevención primaria (sin diagnostico) prevención secundaria (con diagnostico)	Monitoreo: Atención inmediata dentro de las 24 horas y monitoreo mensual. Instrumentos: Protocolos de atención rápida, entrevistas semiestructuradas y cuestionarios psicológicos. Subprogramas vinculados: Sana Convivencia y Calidad de Vida Laboral. Estrategias de intervención: Contención emocional, psicoeducación, y prevención secundaria (intervención temprana).

6.Factores de Riesgo priorizados								
N°	Nombre Factor de riesgo	Magnitud	Asociación	Especificaciones profundización	Fuente/ Medio/ Trabajador	objetivo	meta	Responsable
1	Demandas de carga mental (Dimensión intralaboral)	Directivos (95%	Directivos (1,0), Admin	Técnica: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Se evidencia que los trabajadores están expuestos de manera constante a altas demandas cognitivas y psicológicas, derivadas de una sobrecarga de responsabilidades y toma de decisiones exigentes. La excesiva cantidad de información puede dificultar el trabajo bajo presión, mientras que la falta de claridad en las funciones genera frustración y fatiga mental. Además, se encuentra que los altos niveles de atención y concentración requeridos, sin pausas adecuadas o tiempo de recuperación, impactan negativamente su bienestar y calidad de vida.	Fuente/ Trabajador	Gestionar la carga de trabajo tanto en cantidad como en exigencia mental, organizando las tareas dentro del horario laboral y asegurando la inclusión de pausas activas para reducir la fatiga y minimizar errores.	Establecer y aplicar un plan de distribución de tareas en el 80% de los equipos de trabajo dentro de los próximos 4 meses, incorporando pausas activas cada 2 horas, para reducir la fatiga y disminuir en un 20% los errores laborales.	Psicólogo/a especialista: Natalia Hernández, Arvey Martínez y Farrokh Khodadoustan.
2	Exigencias de responsabilidad del cargo (Dimensión Intralaboral)	Directivos (95%	Directivos (0,9), Admin	Técnica: Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Esta dimensión presenta un índice de alto riesgo, lo que indica que los trabajadores en cargos directivos y administrativos han estado expuestos de manera constante a situaciones de alta exigencia, como la toma de decisiones críticas y la supervisión de procesos complejos. Estas responsabilidades generan altos niveles de estrés y agotamiento	Medio / Trabajador	Fomentar la armonía entre la vida personal, familiar y laboral, minimizando el impacto del trabajo en el ámbito extralaboral mediante dos estrategias organizacionales: la adaptación flexible de los horarios y la regulación de la duración de la jornada laboral	Implementar políticas de flexibilidad horaria y control de la jornada laboral en un 70% de los equipos de trabajo dentro de los próximos 6 meses, con el fin de mejorar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores.	Psicólogo/a especialista: Natalia Hernández, Arvey Martínez y Farrokh Khodadoustan.
3	Consistencia del Rol (Dimensión intralaboral)	Directivos (95%	Directivos (1.0)	Técnica Guia Análisis psicosocial de puestos de trabajo:	Fuente / Medio / Trabajador	Garantizar que tanto el trabajador en su cargo como sus colaboradores y superiores tengan una comprensión clara de los objetivos, responsabilidades, alcance del puesto, canales de comunicación, estándares de calidad, procedimientos, flujos de información, protocolos de emergencia y	Lograr que el 90% de los trabajadores y sus equipos de trabajo tengan claridad sobre sus funciones, responsabilidades, procedimientos y canales de comunicación, mediante capacitaciones y estrategias de comunicación interna, en un plazo de 6 meses, para optimizar el desempeño organizacional.	Psicólogo/a especialista: Natalia Hernández, Arvey Martínez y Farrokh Khodadoustan.

INFORMACION DE ENTRADA

INFORMACION DE SALIDA O CIERRE

PROCEDIMIENTO

ACERCAMIENTO Presentación a la alta dirección a través de una reunión con directivos y trabajadores. Enero 2025 identificación del indicador de eficacia y gestión organizacional. Febrero 2025 Identificar los factores de riesgo psicosocial en la	**DIAGNOSTICO** Autorreporte Marzo 2025 profundización Abril 2025 Aplicar herramientas de medición para identificar riesgos psicosociales individuales, intralaborales y extralaborales. Abril 2025 Identificar grupos de trabajadores con mayor vulnerabilidad. Abril 2025	**INTERVENCION** Implementar estrategias de prevención y promoción de la salud mental Mayo 2025 Optimizar las condiciones de trabajo en ergonomía, carga laboral, ambiente físico y social Junio 2025 Desarrollar planes de acción específicos para los trabajadores en alto riesgo Julio 2025
SEGUIMIENTO Monitorear la efectividad de las intervenciones mediante indicadores de salud y desempeño. Agosto 2025 Realizar evaluaciones periódicas para detectar cambios en los factores de riesgo. Agosto 2025	**EVALUACION** Analizar el impacto de las estrategias implementadas en la reducción del riesgo psicosocial. Septiembre 2025 Evaluar la evolución de síntomas de estrés y otros indicadores de salud mental. Septiembre 2025	**REAJUSTES** Modificar o fortalecer las estrategias según los resultados obtenidos. Noviembre 2025 Ajustar protocolos de intervención en función de nuevas necesidades organizacionales. Diciembre 2025 Incorporar mejoras en los programas de bienestar y salud ocupacional para asegurar

Responsabilidades con el PVE psicosocial

Anexo D: Programa de Intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial.

FACTOR DE RIESGO A CONTROLAR	INICIATIVA ESTRATEGICA (Protocolo de acciones Ministerio del Trabajo/U Javeriana)	OBJETIVO	RESPONSABLE	ALIADOS ESTRATEGICOS	DISEÑO DEL PROGRAMA				POBLACION OBJETIVO (MAGNITUD DEL RIESGO E INDICE DE ASOCIACION)			CRONOGRAMA
					PLANEAR	HACER	VERIFICAR (INDICADORES)	ACTUAR	DIRECTIVOS	ADMINISTRATIVOS	OPERATIVOS	
Demandas ambientales y de esfuerzo	**Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.**	Diseñar una estrategia colaborativa con la finalidad de mejorar las condiciones psicosociales en el trabajo que sean potencial de enfermedades relacionadas con trastornos de salud, como estrés laboral, promoviendo medidas de intervención temprana, capacitación en gestión del estrés, fortalecimiento del clima organizacional y politicas de trabajo saludable.	* Area de recursos humanos. * Area de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Directivos y administrativos (Jefes de Area o lideres).	*Consultorías especializadas (Seguridad y Salud en el Trabajo).	*Establecer compromiso de la alta direccion. *Determinar los ambitos o areas que necesitan atención y mejora. Conformar los grupos de trabajo enfocados en la identificación y mejora continua de los procesos dentro de la organización, con el objetivo de optimizar las condiciones psicosociales.	*Crear y desarrollar procedimientos orientados al análisis de la información con el fin de encontrar soluciones a los problemas identificados. *Elaborar e implementar planes estratégicos (equipos de mejoramiento) orientados a la optimización de procesos y el fortalecimiento del desempeño organizacional teniendo en cuenta la identificación de actividades especificas (encuestas, grupos focales, analisis FODA) y plazos establecidos para lograr resultados óptimos. *A partir de la psicología positiva se integra la gestión organizacional transformando cada desafío en oportunidad de crecimiento teniendo en cuenta la acción de desarrollar procedimientos de análisis enriqueciendo la elaboración de planes estratégicos para el bienestar de los trabajadores, tales como sesiones de lluvia de ideas para generar soluciones creativas, gestion del estres y conflictos mediante ejercicios de respiracion y Mindfullness.	**Indicadores de proceso** (N° de soluciones implementadas en el tiempo /N° de soluciones planteadas por el equipo) x100 **Indicador Cobertura** (N° de participantes asistentes a las actividades programadas /N° de participantes invitados) x100	*Establecer las acciones de mejoramiento dirigidas a la intervención, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales.		**30:24 (MAG: 83%) I. A: 0,9**	60:6 (MAG: 10%) I. A: 0,8	**Fase 1: (1 mes)** *Determinar los ámbitos que necesitan atención o mejora. *Identificar y establecer los grupos de trabajo. **Fase 2: (6 meses)** *Crear y desarrollar los procedimientos con el fin de identificar soluciones a las problemáticas. *Elaborar e implementar los planes estratégicos. **Fase 3: (2 mes)** * Realizar el monitoreo, análisis y evaluación de los resultados. **Fase 4: (2 mes)** *Establecer acciones de mejoramiento.
Demandas de la jornada de trabajo									**20:19 (MAG: 85%) I. A: 0,8**			
Demandas emocionales	**Servicio de asistencia al trabajador.**	Facilitar a los trabajadores herramientas y recursos integrales que les permita gestionar de manera efectiva situaciones generadoras de estrés o distrés tanto como en ámbito laboral y extralaboral mediante la implementación de orientación, consejería y asistencia especializada.	*Área de recursos humanos *Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	*Cajas de compensacion *Entidades externas de servicios de salud mental	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Establecer las condiciones para la implementación de la intervención teniendo en cuenta las condiciones éticas para la prestación del servicio, los medios, el horario de atención el área que brindara el servicio y las temáticas que serán objeto de orientación a través del servicio. *Crear protocolos de asistencia al trabajador con el apoyo de profesionales con experiencia en este tipo de servicios teniendo en cuenta la exploración de las dimensiones del problema el seguimiento del caso, el proceso de trasformación de la problemática, exploración de recursos individuales y personales y cierre de caso incluyendo información de referencia sobre recursos externos a la organización (centros de atención). *Garantizar los recursos y medios para implementar la acción (económicos, comunicaciones, infraestructura y humanos). *Dar a conocer el servicio.	*Ejecutar el servicio de asistencia al trabajador dentro de la empresa, desarrollando espacios de escucha activa y apoyo emocional en los trabajadores. *Implementar un plan de acción concreto para resolver las problemáticas identificadas a partir de un modelo de análisis de crecimiento y oportunidades (FODA). *Diseñar e implementar el plan de acción realizable para abordar y solucionar las problemáticas identificadas, incluyendo técnicas de reencuadre positivo donde los trabajadores aprendan a ver las dificultades como desafíos manejables.	**Indicador de cobertura** (N° de operarios participantes en el programa / N° de operarios en la empresa) x 100 **Indicador de satisfaccion** (Nivel de satisfacción segun encuesta aplicada antes de la intervención /Nivel de satisfacción obtenida en encuesta posterior a la intervención)x 100	*Aplicar las mejoras necesarias al servicio de apoyo al trabajador, basándose en los resultados de la evaluación y las apreciaciones de los trabajadores a partir de un enfoque de aprendizaje y crecimiento, identificando no solo las áreas de mejora sino también las fortalezas del programa.	-		***60:6 (MAG: 77%) I. A: 0,2***	**Fase 1: (2 mes)** *Establecer las condiciones para la implementacion. * Crear protocolos de asistencia al trabajador. *Garantizar la disponibilidad de herramientas y recursos. **Fase 2: (8 meses)** *Implementar el servicio de asistencia al trabajador dentro de la empresa. *Implementar el plan de acción para abordar las problemáticas identificadas en la organización. **Fase 3: (2 meses)** * Analizar estadísticas de los casos atendidos. *Aplicar encuestas para identificar el impacto y satisfaccion. **Fase 4: (2 mes)** *Aplicar las mejoras necesarias al servicio de asistencia al trabajador, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
Inflluencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	**Conciliación de entornos intra y extralaboral**	Fomentar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, minimizando la interferencia del trabajo en la vida personal a traves de prácticas organizacionales enfocadas en la flexibilizacion en los horarios y control de la duracion de las jornadas laborales.	*Area de recursos humanos. *Area de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Jefes.	*Entidades ARL. *Consultorías externas.	*Establecer compromiso de la alta direccion. *Escoger las practicas organizacionales para lograr la intervencion sobre los tiempos de trabajo (flexibilizacion o control) de manera que se favorezca un balance saludable entre la vida personal y laboral, alineado con los principios de la psicología positiva. *Establecer y comunicar las condiciones para la implementacion de la accion de intervencion teniendo en cuenta los lineamientos y condiciones tales como (fecha de inicio, areas o cargos donde sera implemetada y medidas en caso de incumplimiento). asegurando que estas acciones promuevan un ambiente de trabajo saludable y constructivo que favorezca el desarrollo personal y colectivo de los empleados.	1.Analizar e identificar la estrategia organizacional para flexibilizar o regular los horarios laborales: *Control de la duración de las jornadas laborales. *Horarios flexibles. *Control y monitoreo de horarios. * Adopción de prácticas de flexibilidad en la distribución temporal del trabajo. 2. Para directivos probar la metodologia trabajo hibrido y para los administrativos jornadas comprimidas trabajo de lunes a jueves 10 horas y el viernes dia libre. 3. Llevar a cabo las estrategias.	**Indicador de impacto** (Carga de trabajo antes de la intervencion/carga de trabajo despues de la intervencion) x 100 **Indicador de satisfaccion** (N° Empleados satisfechos / N° total de empleados) x100	*Aplicar mejoras en los sistemas de regulación o flexibilidad de los horarios laborales.	**20:19 (MAG: 75%) I. A: 0,8**		-	**Fase 1: (2 meses)** *Escoger las practicas organizacionales para lograr la intervencion sobre los tiempos de trabajo. *Establecer y comunicar las condiciones para la implementacion de la accion. **Fase 2 y 3 (12 meses)** *Aplicar la estrategias organizacionales pertinentes dentro de los horarios laborales. * Monitorear y analizar la intervención. **Fase 4: (2 mes)** *Aplicar las mejoras en la practica organizacional definida.
Exigencias de responsabilidad del cargo									**20:19 (MAG: 95%) I. A: 0,9**	**30:24 (MAG: 70%) I. A: 0,8**		

Demandas de carga mental	**Gestión de cargas de trabajo**	Fomentar una distribución equilibrada de la carga de trabajo mediante estrategias que reduzcan la fatiga, optimicen el rendimiento y minimicen errores, promoviendo así el bienestar mental, la concentración y un desempeño laboral positivo.	*Area de recursos humanos. * Area de seguridad y salud en el trabajo. *Jefes de area.	*Entidades ARL. *Consultorias externas. *universidades o centros de formacion.	*Garantizar que la dirección respalde activamente la prevención de la sobrecarga laboral, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y motivador. *Identificar de roles con mayor carga laboral con base en el diagnóstico para diseñar estrategias que fomenten el bienestar y el equilibrio. *Establecer tiempos de respuesta optimos, considerando recursos, imprevistos y participación de los empleados, garantizando un ritmo de trabajo sostenible y positivo.	*Estandarizar procedimientos con herramientas como listas de verificación, mejorando el flujo de información y eliminando tareas innecesarias para aumentar la eficiencia y el bienestar. *Evaluar y equilibrar las responsabilidades según capacidades y recursos disponibles, asegurando tiempos razonables y promoviendo la satisfacción en el trabajo. *Asignar tareas de manera justa, fomentando la rotación de actividades y la participación activa de los empleados en la mejora de procesos. *Garantizar condiciones óptimas de iluminación, temperatura, ruido y calidad del aire para favorecer la concentración, la productividad y el bienestar. *Capacitar en planificación, gestión del tiempo, toma de decisiones y concentración, promoviendo estrategias de autocuidado y productividad positiva.	**Indicador de Cumplimiento:** (N° de sesiones implementadas en el periodo / N° de sesiones programadas en el periodo) X 100. **Indicador de cobertura:** (N° de participantes / total de población programada) x 100	*Implementar cambios en la organización de tareas, promoviendo un ambiente más eficiente, equilibrado y motivador.	20:19 (MAG: 95%) I. A: 1,0	30:24 (MAG: 77%) I. A: 0,9		**Fase 1: (1 mes)** *Garantizar que la alta direccion respalde activamente la prevencion de la sobrecarga laboral. *Identificar los roles con mayor carga laboral. *Establecer tiempos de respuesta óptimos, considerando recursos e imprevistos. **Fase 2: (1 meses)** *Estandarizar procesos. *Evaluar y equilibrar responsabilidades. *Asignar tareas de manera justa. *Distribuir tareas según capacidades y recursos. *Capacitacion y formacion en planificación, gestión del tiempo, toma de decisiones y autocuidado para impulsar productividad positiva. **Fase 3: (2 mes)** * Comparación de las cargas de trabajo antes y después de la intervención. **Fase 4: (2 mes)** * Implementar cambios organizativos.
Consistencia del rol	**Claridad del rol como pilar del desempeño.**	Garantizar que tanto el trabajador en su rol como sus colaboradores y superiores comprendan con claridad los objetivos, responsabilidades, limites de acción, canales de comunicación, estándares de calidad y cumplimiento, procedimientos operativos, flujos de información y dinámicas de interacción, con el fin de asegurar un desempeño eficiente y coordinado de sus funciones.	*Area de recursos humanos. *Jefes y trabajadores de area. *Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	*Consultorías especializadas.	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Determinar la necesidad de levantamiento o actualización de perfil de cargo en la que tambien se identifiquen aspectos como la dimensión de claridad del rol, gestión del desempeño, funciones, exigencias relacionadas con los principios de eficencia, claridad, objetivo de trabajo y funciones. *Establecer el método para identificar y documentar las características, responsabilidades y requisitos de un puesto de trabajo. *Definir y delimitar los selementos que conforman los contenidos del perfil de cargo. * A partir del enfoque de la psicología positiva la gestión de perfiles de cargo no solo debe enfocarse en la eficiencia y claridad de los roles sino tambien en el bienestar, desarrollo del talento y el fortalecimiento del sentido de propósito en el trabajo.	*Compartir y comunicar el perfil de cargo en el que se le facilite al trabajador la articulación eficaz para generar un optimo desempeño, asegurando así los objetivos del cargo, la dirección y seguimiento a sus avances. *Extender la aplicación y utilidad del perfil del puesto en relación al material de inducción, reinducción e insumos para el proceso de seguimiento de la gestión y para el otorgamiento de conocimientos organizacionales.	**Indicador de Participacion:** (N°trabajadores particpantes entrevista/ N°trabajadores concocados) x100 **Indicador satisfaccion:** (N°trabajadores satisfechos con claridad de su rol/ N° trabajadores encuestados) x100	*Renovar y ajustar la descripcion del perfil de cargo, teniendo en cuenta la dinámica del trabajo o la estructura del area en la que se desempeña.	20:19 (MAG: 95%) I. A: 1,0			**Fase 1: (1 mes)** *Determinar las necesidades de levantamiento o actualización de perfil de cargo para identificar aspectos de claridad del rol. *Identificar y documentar las características, responsabilidades y requisitos de un puesto de trabajo. **Fase 2: (2 meses)** *Compartir los perfiles de cargo para que se facilite al trabajador la articulación eficaz. *Ampliar la aplicación del perfil del puesto en relación al material de inducción, reinducción. **Fase 3: (1 mes)** *Evaluar y actualizar regularmente la descripción del perfil del puesto **Fase 4: (1 mes)** *Renovar y ajustar la descripcion del perfil de cargo.
Claridad del rol									20:19 (MAG: 95%) I. A: 1,0			
Capacitación	**Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.**	Fomentar la alineación entre las demandas de las tareas, la organización, las habilidades y conocimientos del personal, brindando oportunidades para su crecimiento y desarrollo profesional.	*Area de recursos humanos.	*Entidades ARL .	*Establecer los objetivos y la organización del plan de formación, atraves del area de recursos humanos, definiendo los alcances y la estructura en pro de las necesidades de todos los trabajadores de la organización. *Establecer los temas y elementos clave del plan de formación (analisis de la relacion de los cargos, competencias de los cargos y plan estrategico de la organizacion) *Organizar y diseñar la estructura del plan de formación.	*Ejecutar el plan de formación, dirigido por el area de recursos humanos con la finalidad de distribuir los grupos de trabajadores para que participen en actividades de formación (Comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y inteligencia emocional) *A partir del enfoque de la psicología positiva se puede ejecutar el plan de formación mediante un enfoque de crecimiento, bienestar y motivación dirigido a todos los integrantes de la organización.	**Indicador de Cumplimiento:** (N° de participantes / total de población programada) x 100 **Indicador de cobertura:** (N° de participantes en las actividades de formacion planeadas / N° de sesiones programadas en el periodo) X 100.	*Reforzar y optimizar el plan de formación, incorporando nuevos temas y recursos en donde se analicen los resultados de los indicadores para asi tomar decisiones en pro de la mejora de la acción.		30:24 (MAG: 67%) I. A: 0,8		**Fase 1: (1 mes)** *Establecer los objetivos y la organización del plan de formación. *Establecer los elementos claves en el plan de formación. *Organizar y diseñar la estructura del plan de acción. **Fase 2: (2 meses)** *Ejecutar el plan de formación dirigido por el area de talento humano. **Fase 3: (1 mes)** * Supervisar los resultados del plan de formación. **Fase 4: (2 mes)** *Reforzar y optimizar el plan de formación.
Relaciones sociales en el trabajo.	**Promoción del apoyo social entre los trabajadores.**	Fomentar y reforzar la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados de la organización, mediante un entorno colaborativo mejorando la productividad, la creatividad y el bienestar general, con el fin de lograr una mayor cohesión entre equipos, un ambiente de trabajo positivo y un rendimiento organizacional más eficiente.	*Area de recursos humanos. *Area de Seguridad y Salud en el trabajo.	*Entidades ARL .	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Asegurar el compromiso de la alta dirección para así fomentar en los directivos el compromiso con la promoción del apoyo social y garantizar la asignación de los recursos necesarios para su puesta en marcha. *Establecer los métodos y estrategias para facilitar la promoción del apoyo social en los trabajadores. *Establecer los elementos clave del plan de formación en apoyo social dirigido a jefes y empleados de la organización.	*Concienciar acerca de los beneficios del apoyo social y con ello informar a los trabajadores de la organización sobre los lineamientos establecidos por la organización. *Crear canales de comunicación en el que participen directivos y trabajadores mediante eventos y reuniones para así fomentar el apoyo Social. *Estructurar las tareas de manera que fomente el apoyo social entre los colaboradores.	**Indicador de Cobertura** (N° participantes en el programa / N° total de trabajadores en la empresa) x 100	*Poner en marcha los planes y acciones para asegurar la continuidad y el fortalecimiento de la promoción del apoyo social dentro de la organización.	20:19 (MAG: 67%) I. A: 0,8			**Fase 1: (1 mes)** *Asegurar el compromiso de la alta dirección. *Establecer las estrategias para facilitar la promoción del apoyo social. *Determinar los elementos clave del plan de formación **Fase 2: (2 meses)** *Concientizar acerca de los beneficios del apoyo social. *Crear canales de comunicación. *Estructurar las tareas. **Fase 3: (1 mes)** *Realizar el monitoreo pertinente. **Fase 4: (2 mes)** *Poner en marcha la accion de mejora continua.

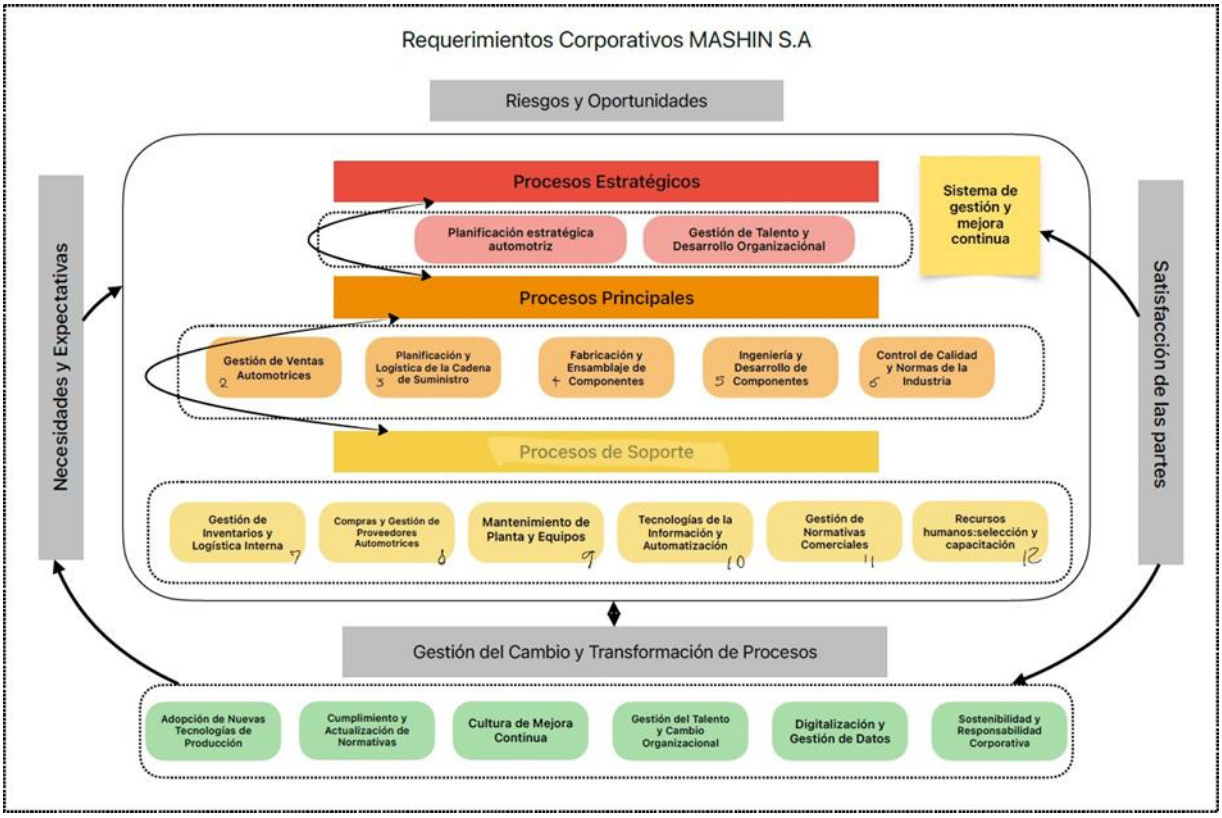
Retroalimentación del desempeño. **Relación con los colaboradores (subordinados).**	**Seguimiento y retroalimentación de la gestión.**	Generar una cultura de seguimiento y retroalimentación continua entre líderes y equipos de trabajo, basada en el reconocimiento, el aprendizaje y el desarrollo positivo, para fortalecer la comunicación, la motivación y el crecimiento profesional de los trabajadores.	*Directivos. *Jefes. *Area de recursos humanos. *Area de Seguridad y Salud en el Trabajo.	* Consultorias externas de desarrollo organizacional. * Entidades ARL.	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Establecer principios de seguimiento y retroalimentación enfocados en el desarrollo, asegurando objetividad, equidad y transparencia, este proceso debe centrarse en el refuerzo de las conductas positivas y en el fortalecimiento de la autoestima, alineado con los principios de la psicología positiva. *Capacitar a los líderes en retroalimentación positiva Brindar formación en técnicas de comunicación efectiva y liderazgo basado en el reconocimiento y el crecimiento de los equipos, con el objetivo de que los líderes se conviertan en modelos de motivación, empoderamiento y reconocimiento, siguiendo los principios de la psicología positiva para fomentar el bienestar en el equipo. *Estructurar retroalimentaciones efectivas con sesiones en un ambiente privado y de confianza con un enfoque positivo, resaltando fortalezas y proporcionando sugerencias de mejora de manera empática, con el fin de promover su bienestar y crecimiento.	*Realizar seguimiento continuo y retroalimentación constructiva con líderes y jefes brindando retroalimentación frecuente, resaltando logros y contruyendo mejoras con un enfoque de aprendizaje y crecimiento. *Definir compromisos y fechas de seguimiento identificando factores que influyen en el desempeño y acordando acciones con plazos claros para reforzar fortalezas y mejorar áreas clave.	**Indicador de cumplimiento:** (Número de actividades o sesiones realizadas / número total de sesiones o actividades programadas) x100.	*Evaluar avances y desafíos analizando el impacto del seguimiento y la retroalimentación para identificar áreas de mejora. *Implementacion de mejoras continuas ajustando estrategias para hacer la retroalimentación más efectiva, motivadora y alineada con el bienestar y desarrollo de los trabajadores.	**20:19 (MAG: 80%) I. A: 0,8** **20:19 (MAG: 95%) I. A: 1,0**			**Fase 1: (2mes)** *Establecer principios de seguimiento y retroalimentación enfocados en el desarrollo *Capacitar a los líderes. * Estructurar retroalimentaciones **Fase 2: (2 meses)** *Realizar seguimiento continuo y retroalimentación. *Definir compromisos y fechas de seguimiento **Fase 3: (1 mes)** *Analisar el cumplimiento de las actividades, sesiones y retroalimentacion. **Fase 4: (1 mes)** *Evaluar avances y desafíos. * Implementacion de mejoras
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	**Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.**	Aprovechar las habilidades personales de los trabajadores en actividades diversas, potenciando sus fortalezas y promoviendo bienestar emocional y un clima organizacional positivo.	*Area de recursos humanos. * Area de Seguridad y Salud en el trabajo. *Comite de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Jefes de area.	*Empresas de tecnología. *Consultorias externas.	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Potenciar fortalezas individuales, fomentando bienestar y crecimiento personal al alinear intereses con actividades. *Identificar actividades alternas con trabajadores y jefes, potenciando fortalezas, fomentando bienestar y fortaleciendo el sentido de pertenencia. *Difundir actividades alternas mediante carteleras, correos electrónicos y reuniones.	* Elaborar perfiles ampliados, vincular intereses y competencias con actividades alternas, fomentando desarrollo personal y propósito en el trabajo. *Vincular competencias personales con necesidades organizacionales, asegurando participación voluntaria y sin sobrecarga, ofreciendo reconocimiento o compensaciones.	**Indicador de Cobertura** (N° participantes en el programa / N° total de participantes) x 100	*Implementar los ajustes necesarios, realizando modificaciones o manteniendo las condiciones que permitieron la participación del trabajador, en coordinación con las áreas pertinentes.		**30:24 (MAG: 67%) I. A: 0,8**		**Fase 1: (1 mes)** *Potencializar las fortalezas teniendo en cuenta el bienestar y crecimiento personal. *identificar las actividades alternas de los trabajadores potenciando sus fortalezas. * Difundir las actividades alternas. **Fase 2: (2 meses)** *Elaborar los perfiles. *Relacionar las competencias personales con necesidades organizacionales. **Fase 3: (1 mes)** *Evaluar los resultados del aprobechamiento de habilidades individuales. *Identificar la necesidad de los ajustes. **Fase 4: (2 mes)** *Implementar los ajustes necesarios.
Reconocimiento y compensación	**Construcción del ajuste persona – trabajo.**	Promover la alineación entre el trabajador y el perfil del cargo, considerando su motivación, actitud y competencias tanto personales como laborales, para que el trabajador desempeñe sus labores con exelencia y se pueda dar cumplimiento con los objetivos de la organización.	*Área de recursos humanos. *Área de Seguridad y Salud en el trabajo. *Trabajadores de la empresa.	*Consultorias externas.	*Establecer directrices para garantizar la alineación entre el trabajador y su puesto de trabajo para que promuevan un entorno laboral en el que los empleados se sientan motivados, realizados y valorados, fortaleciendo su sentido de propósito y satisfacción en su trabajo. *Identificar los puestos de trabajo que requieren intervención y ofrecer soluciones que favorezcan su desarrollo, bienestar y el fortalecimiento de sus fortalezas, para fomentar un mayor sentido de logro y bienestar emocional en su labor. *Elegir la metodología para desarrollar o ajustar los perfiles permitiendo un desarrollo más alineado con sus motivaciones intrínsecas, fomentando la autoestima y el compromiso con la organización	*Recopilar, evaluar y actualizar los perfiles de los cargos. * Determinar el nivel de compatibilidad entre el trabajador o candidato y los requisitos del puesto. * Implementar acciones para reducir o eliminar diferencias o discrepancias.	**Indicador de Cumplimiento:** **(N° de participantes / total de población programada) x 100**	*Optimizar el proceso para fortalecer y mantener la alineación entre la persona y el puesto de trabajo.			**"60:6 (MAG: 8%) I. A: 0,7"**	**Fase 1: (1mes)** *Establecer directrices. *Identificar los puestos de trabajo que requieren intervención. *Elegir la metodología para desarrollar o ajustar los perfiles. **Fase 2: (1 mes)** *Recopilar, evaluar y actualizar los perfiles de los cargos. *Determinar el nivel de compatibilidad. * Implementar acciones. **Fase 3: (1 mes)** * Hacer seguimiento y evaluación **Fase 4: (2 meses)** *Optimizar el proceso.
Tiempo fuera del trabajo	**Fomento de la calidad de las relaciones familiares**	Promover el bienestar de los trabajadores y sus relaciones familiares mediante la creación de espacios inclusivos, recreativos y educativos que fortalezcan los lazos familiares y faciliten	*Área de recursos humanos. *Área de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Trabajadores de la	*Cajas de compensacion con apoyo de profesionales en psicología, psiquiatría, trabajo social, terapeutas y apoyo de personal con	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Analizar y definir el perfil de los trabajadores con base a las variables sociodemográficas, identificando sus capacidades, habilidades y características que puedan ser potenciadas para mejorar su rendimiento y bienestar en el trabajo. *Formalizar acuerdos de colaboración con organizaciones externas para la prestación de servicios, alineadas con los principios de la psicología positiva, favoreciendo el crecimiento personal, el equilibrio entre vida laboral, personal y satisfacción en el trabajo. * Establecer las directrices y requisitos para llevar a cabo la acción incluiyendo	*Fomentar la calidad de las relaciones familiares y el uso saludable del tiempo libre mediante actividades como cursos, talleres, celebraciones y grupos deportivos o artísticos, promoviendo emociones positivas, fortaleciendo vínculos y generando bienestar integral para trabajadores y sus familias. *Realizar talleres y capacitaciones sobre relaciones familiares, crianza y bienestar, impartidos para fortalecer vínculos y promover emociones positivas. * Divulgar información clave mediante folletos, correos y carteleras para reforzar aprendizajes y fomentar la armonía familiar.	* Realizar encuestas a los trabajadores para evaluar la relevancia y satisfacción con las actividades destinadas a mejorar las relaciones familiares. **Indicador de cumplimiento** (Número de actividades o sesiones realizadas / número total de sesiones o actividades programadas) x100.	*Implementar acciones de mejora basadas en los resultados de las evaluaciones, con el fin de ajustar o modificar las actividades que promueven la calidad de vida y fortalecen las relaciones familiares.	**20:19 (MAG: 95%) I. A: 1,0**	**30:24 (MAG: 73%) I. A: 0,8**		**Fase 1: (1 mes)** * Establecer compromiso de la alta dirección. *Analizar y definir el perfil de los trabajadores con base a las variables sociodemográficas. * Formalizar acuerdos de colaboración con organizaciones externas. *Establecer las directrices y requisitos para llevar a cabo la acción. **Fase 2: (1 meses)** *Fomentar la calidad de las relaciones familiares. *Realizar talleres y capacitaciones. *Divulgar información. **Fase 3: (2 mes)** * Hacer seguimiento y evaluar los resultados de la acción de intervención. **Fase 4: (2 mes)**

Relaciones familiares		una interacción armoniosa brindado así un valioso soporte social fuera del entorno laboral.	empresa.	experiencia en actividades deportivas, lúdicas y recreativas.	elementos que fortalezcan la autoestima, la motivación intrínseca y el apoyo social dentro de la empresa.					**30:24 (MAG: 43%) I. A: 0,7**		*Implementar acciones de mejora basadas en los resultados obtenidos.
Comunicación y relaciones interpersonales	**Servicio de asistencia al trabajador**	Brindar apoyo a los trabajadores para gestionar situaciones que les generen estrés o tensión, tanto en el ámbito laboral como personal, mediante actividades de información, orientación, asesoramiento, asistencia psicosocial y acompañamiento en temas específicos, como finanzas y aspectos legales.	*Area de recursos humanos. *Area de Seguridad y Salud en el trabajo.	*Profesionaes externos a la organización en salud mental, como psicologos aliados, psiquiatras, trabajadores sociales.	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Determinar las condiciones para la implementación de la intervención del servicio de asistencia al trabajador, estableciendo las condiciones bajo de las cuales se implementara ael servicio teniendo en cuenta las condiciones éticas, los medios para brindar el servicio, el horario de atención, el area que brindara el servicio y los temas de consejería que se abordarán en e servicio. *Implementar los protocolos de asistencia al trabajador en los que se definan aspectos como las condiciones éticas de la prestación del servicio, el inicio de la consejería, la exploración de los recursos individuales y grupales e incluso el seguimiento del caso respecto a tiempo, responsables y forma de evaluación de impacto. *Garantizar los recursos y herramientas necesarias para llevar a cabo la acción. *Difundir el servicio entre los trabajadores aclarando los beneficios, condiciones, alcances y confidencialidad mediante el enfoque de la psicología positiva en la que se los trabajadores encuentren un mayor grado de eficencia y productividad.	*Implementar el servicio de asistencia al trabajador brindando un espacio comodo, saludable, garantizando el bienestar psicosocial en el trabajo y el trabajador, estableciendo la identificación, delimitación y clarificación de la problemática que los aqueja. *Establecer un plan de acción concreto para solucionar la problemática. *A partir del enfoque de la psicología positiva la implementación del servicio de asistencia al trabajador debe centrarse no solo en la resolución de problemáticas sino tambien en la promoción del bienestar, la resiliencia y sobre todo profundizando en el fortalecimiento de los recursos personales y organizacionales.	**Indicador de cobertura:** (N° participantes en el programa / N° total de participantes) x 100 * Realizar una encuesta a los usuarios del servicio para evaluar el impacto obtenido, la utilidad que perciben y su nivel de satisfacción con la consejería recibida.	*Aplicar las mejoras necesarias al servicio de asistencia al trabajador teniendo en consideración los resultados de la evaluación, las apreciaciones de los trabajadores que evaluaron el servicio y el monitoreo por parte del area de recursos humanos y SST los cuales son los encargados de adoptar medidas para ajustar y modificar el servicio de asistencia al trabajador.	**20:19 (MAG: 90%) I. A: 0,9**	**30:24 (MAG: 67%) I. A: 0,8**	**60:6 (MAG: 78%) I. A: 0,5**	**Fase 1: (3 meses)** *Determinar las condiciones para la implementación de la intervención del servicio de asistencia al trabajador. *Implementar los protocolos de asistencia al trabajador *Garantizar los recursos y herramientas *Difundir el servicio entre los trabajadores. **Fase 2: (1 mes)** *Implementar el servicio de asistencia al trabajador. *Establecer el plan de acción. **Fase 3: (1 mes)** *Evaluar el impacto obtenido. **Fase 4: (2 meses)** *Aplicar las mejoras necesarias al servicio de asistencia.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo										**30:24 (MAG: 67%) I. A: 0,7**		

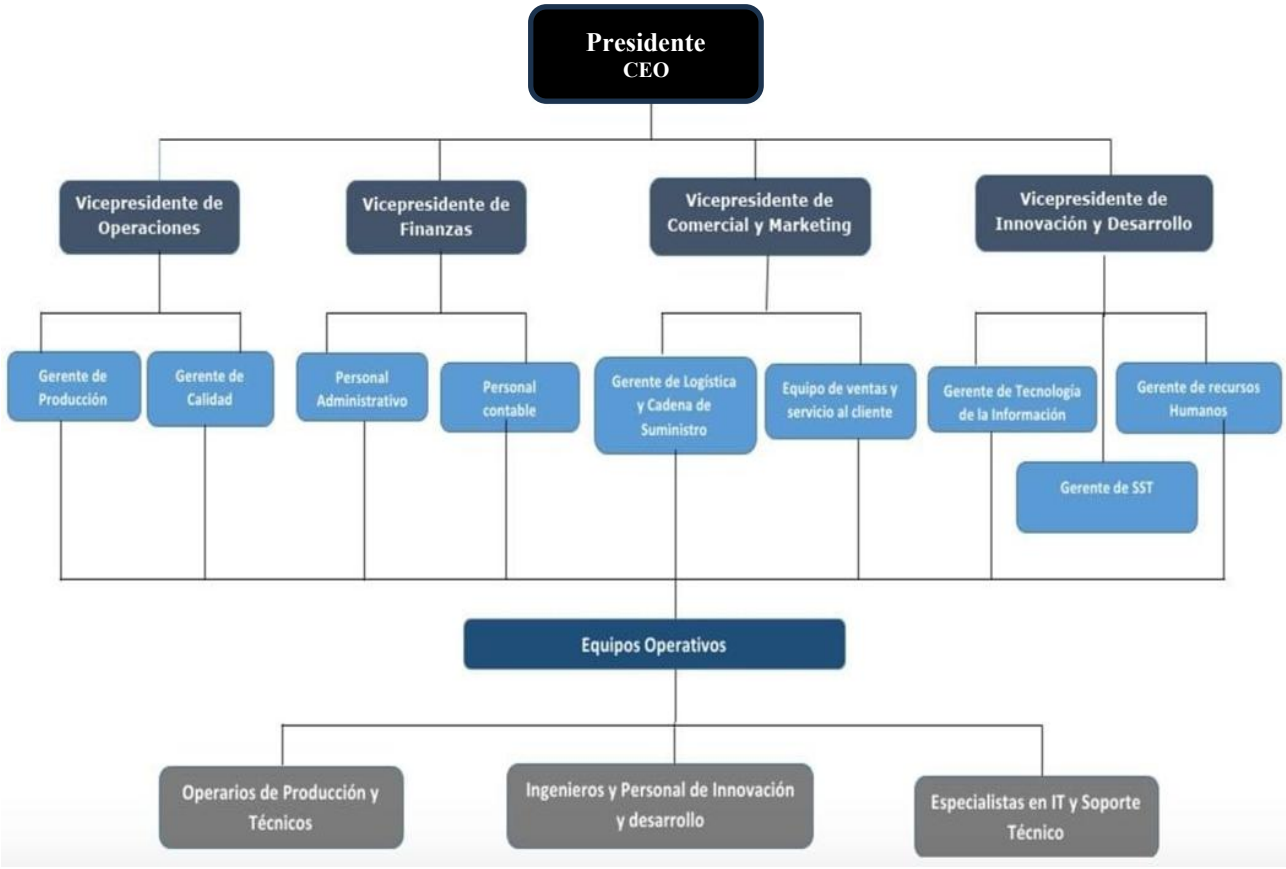
Situacion económica del grupo familiar.	**Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.**	Facilitar el acceso a información y recursos que promuevan el bienestar integral de los trabajadores y sus familias, fomentando el uso positivo del tiempo libre y el acceso a beneficios atendiendo problematicas de salud, educación, vivienda y situaciones economicas para fortalecer su calidad de vida y desarrollo personal.	*Directivos *Área de Recursos Humanos *Area de Seguridad y Salud en el trabajo.	* Cajas de compensación familiar. *Organizaciones externas con las que se tengan convenios con universidades, *Fondos de pensiones y cesantías.	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Identificar aliados estratégicos para establecer contacto con entidades de salud, educación, vivienda y recreación para conocer los servicios disponibles y sus beneficios para los trabajadores y sus familias. *Gestionar convenios de bienestar realizando acuerdos con estas entidades para ofrecer beneficios exclusivos, como descuentos o facilidades de acceso para los trabajadores. *Crear y actualizar un portafolio de servicios adecuado para los trabajadores y sus familias organizando un listado accesible con información clara sobre los servicios disponibles, asegurando su actualización constante.	*Facilitar el acceso a la información brindando a los trabajadores una comunicacion clara y confiable sobre los servicios disponibles a través de medios físicos y digitales. *Realizar jornadas informativas organizando espacios presenciales o virtuales donde las entidades aliadas presenten sus beneficios y resuelvan dudas a los trabajadores. *Crear y compartir un directorio de servicios difundiendo un listado actualizado con contactos, ubicaciones y enlaces web de las entidades que ofrecen apoyo en salud, educación, vivienda, recreacióny apoyo en asesorias juridicas y economicas.	*Aplicar una encuesta para evaluar la satisfacción de los trabajadores con la información y con los servicios ofrecidos por las entidades externas. * Llevar estadísticas del número de trabajadores que han utilizado los servicios ofertados por las entidades externas.	*Implementar mejoras basadas en la retroalimentación de los trabajadores, fomentando su bienestar integral y crecimiento para ellos y sus familias.	**20:19 (MAG: 85%) I. A: 0,9**		**60:6 (MAG: 10%) I. A: 0,8**	**Fase 1: (2meses)** *Identificar los aliados estrategicos y establecer contacto con las entidades. *Gestionar convenios de bienestar. *Crear y actualizar el portafolio. **Fase 2: (1 mes)** *Facilitar el acceso a la información. *Realizar jornadas informativas teniendo en cuenta la organizacion de los espacios presenciales y virtuales. *Crear y compartir un directorio de servicios. **Fase 3: (1 mes)** * Aplicar la encuesta para evaluar la satisfacción de los trabajadores. *Llevar estadísticas del numero de trabajadores. **Fase 4: (2 meses)** *Implementar mejoras basadas en la retroalimentacion de los trabajadores.
Características de la vivienda y su entorno.									**20:19 (MAG: 80%) I. A: 0,8**		**60:6 (MAG: 10%) I. A: 0,7**	
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	**Conciliación de entornos intra y extralaboral.**	Fomentar un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral, a traves de estrategias organizacionales que promuevan la flexibilidad en los horarios y una gestión eficiente del tiempo laboral, garantizando jornadas sostenibles que impulsen la productividad, el bienestar emocional y la calidad de vida del trabajador.	*Directivos y jefes *Área de Recursos Humanos *Area de Seguridad y Salud en el Trabajo.	*Cajas de compensacion Familiar *Organizaciones de servicios de salud ocupacional *Consultorias externas de Seguridad y salud en el trabajo. *Universidades o Centros de formacion.	*Establecer compromiso de la alta dirección. *Incentivar el compromiso por parte de la direccion con el equilibrio entre vida personal y laboral, asegurando ajustes en los tiempos de trabajo sin afectar la productividad. *Definir el enfoque de intervención analizando si es conveniente flexibilizar horarios o regular la jornada laboral, según la naturaleza de cada puesto y las necesidades del equipo de trabajo. *Establecer condiciones y comunicación que definan las reglas de implementación desde el inicio, los cargos aplicables, excepciones, medidas en caso de incumplimiento y se informa a todos los trabajadores de manera clara y transparente.	*Implementacion de las medidas acordadas poniendo en marcha las estrategias de flexibilización o control de la jornada laboral, asegurando que cada trabajador comprenda su aplicación y beneficios. *Acompañamiento y ajuste inicial brindando apoyo a líderes y colaboradores para adaptarse a los cambios, promoviendo una actitud positiva y abierta hacia la nueva organización del tiempo. *Fomentar el bienestar y la productividad monitoreando el impacto de las medidas en el equipo, resaltando los beneficios para el equilibrio personal y laboral para motivar la participación activa en la mejora continua.	Indicadores de impacto: % de trabajadores que reportan mejor equilibrio entre vida personal y laboral. Nivel de satisfacción con la flexibilidad o control del tiempo de trabajo (encuestas). Evaluacion el impacto en productividad una vez implementada la acción de intervención.	*Aplicar mejoras en los mecanismos de control y la flexibilizacion de los horarios laborales.	**20:19 (MAG: 95%) I. A: 1,0**	**30:24 (MAG: 70%) I. A: 0,8**		**Fase 1: (1 mes)** * Incentivar el compromiso de la direccion. * Definir el enfoque de intervencion. *Establecer condiciones y comunicacion. **Fase 2: (1 meses)** * Implementacion de medidas acordadas. *Realizar acompañamiento y ajuste inicial a los lideres. *Fomentar el bienestar y productividad. **Fase 3: (2 mes)** * Evaluación el impacto en productividad. **Fase 4: (3 mes)** * Aplicar mejoras en los mecanismos de control.

Apéndices

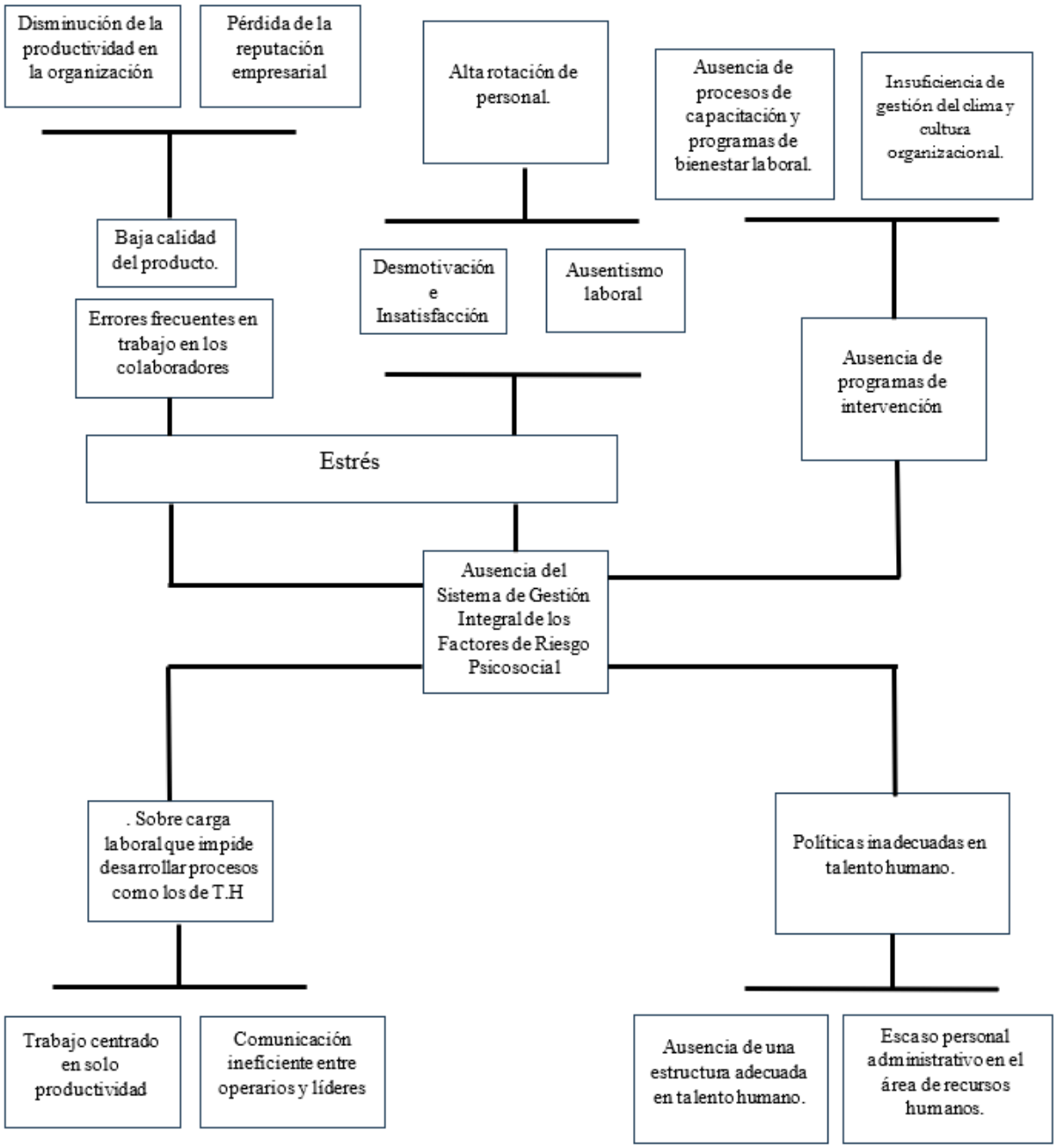
Apéndice A. Mapa de procesos Mashin S.A.



Apéndice B. Organigrama



Apéndice C. Árbol de problemas



Apéndice D. Entrevista

Entrevista semiestructurada

Objetivo de la entrevista: Realizar una investigación exhaustiva sobre los procesos relacionados con el talento humano en Serenidad Mental IPS, permitiendo recolectar datos de vital importancia para el proceso de diagnóstico organizacional.

1. ¿Han efectuado un análisis de puesto de trabajo para cargos existentes actualmente?

- Lamentablemente, hasta la fecha, Serenidad Mental IPS no ha realizado un análisis formal y exhaustivo de los puestos de trabajo para los cargos existentes. El último se realizó hace dos años, Aunque contamos con un equipo de profesionales capacitados y dedicados en salud mental, pero no tenemos implementado un proceso sistemático para evaluar y documentar las funciones, responsabilidades y competencias requeridas para cada puesto de trabajo de manera estructurada.

2. ¿Cuándo fue la última vez que se actualizó el análisis ocupacional?

- Lamentablemente, Serenidad Mental IPS no ha actualizado su análisis ocupacional recientemente. De hecho, hasta ahora no hemos realizado un análisis formal y exhaustivo de los puestos de trabajo para los cargos existentes y el último se realizó en el año 2021.

3. ¿Existe el número adecuado de empleados con habilidades y competencias suficientes para caso de emergencia o ausentismo?

- Actualmente, Serenidad Mental IPS enfrenta desafíos en cuanto a la disponibilidad y suficiencia de personal capacitado para manejar situaciones de emergencia o ausentismo. Aunque contamos con un equipo de 69 profesionales especializados en salud mental, incluyendo psicólogos, psiquiatras, médicos, neurólogos y enfermeros, así como 18 auxiliares en áreas administrativas y de atención al cliente, y 8 miembros en cargos de jefatura, no hemos implementado un análisis de puestos de trabajo que nos permita realizar una evaluación de manera precisa sobre la cobertura y competencias necesarias para casos de contingencia, además de presentar actualmente dificultades en los convenios con otras instituciones.

4. ¿Existe un programa de inducción empresarial debidamente estructurado? (¿Políticas, procedimientos etc.?)

- Sí, Serenidad Mental IPS cuenta con un programa de inducción empresarial debidamente estructurado por parte de nuestros colaboradores. Este programa además forma parte de las políticas de recursos humanos de la institución y está diseñado para que se garantice que los nuevos empleados se integren eficazmente en la organización y comprendan plenamente su rol y responsabilidades desde el inicio dentro de la IPS.

5. ¿Se cuenta con un programa de entrenamiento a los puestos de trabajo debidamente estructurado? (¿Políticas, procedimientos, formatos, etc.?)

- Lamentablemente, Serenidad Mental IPS no cuenta con un programa de entrenamiento a los puestos de trabajo debidamente estructurado. Aunque si la institución tiene procedimientos y políticas básicas para la integración y el funcionamiento operativo, no disponemos de un programa formal y completo de entrenamiento que se desarrolle de manera específica para cada puesto de trabajo.

6. ¿Existen programas de evaluación y desempeño debidamente estructurados? (¿Políticas, procedimientos etc.?)

- No contamos con programas de evaluación y desempeño debidamente estructurados dentro de la IPS. Aunque si nuestra institución se esfuerza por mantener altos estándares de calidad y un entorno laboral positivo, actualmente no tenemos un sistema actualizado que permita desarrollar de manera formal y completo en donde se incluyan políticas claras, procedimientos detallados y formatos específicos para la evaluación del desempeño de nuestros empleados, ya que como lo mencione se encuentra desactualizado.

7. ¿Existe un programa de capacitación y/o formación debidamente estructurada?

- Sí, en Serenidad Mental IPS contamos con un programa de capacitación y formación debidamente estructurado. Este programa forma parte integral de nuestras políticas y está diseñado para promover el desarrollo profesional y mejorar el desempeño de nuestros empleados, brindando las capacitaciones de manera virtual.

8. ¿Se cuenta con programas de bienestar laboral en la organización?

- Sí, en la Serenidad Mental IPS contamos con programas de bienestar laboral diseñados para promover el bienestar físico, mental y emocional de nuestros empleados. Registramos la importancia de crear un ambiente de trabajo saludable y equilibrado que contribuya al bienestar integral de nuestro equipo, por eso creo que, aunque se tienen las actividades no se están desarrollando de manera oportuna y acorde a las necesidades de los miembros.

9. De ser así, ¿el programa de bienestar incluye a la familia del trabajador?

- No, en este momento el programa de bienestar laboral en la IPS no está incluyendo actividades dirigidas en la participación de la familia del trabajador.

10. ¿Se han realizado estudios de clima laboral?

- Sí, en Serenidad Mental IPS se han realizado estudios formales de clima laboral.

11. ¿Cuenta con información que le permita identificar el nivel de motivación de los trabajadores respecto a su labor y empresa?

- No contamos con información específica que nos permita identificar el nivel de motivación de los trabajadores respecto a su labor y la empresa. Ya que, hasta el momento, no hemos realizado evaluaciones de manera formal o estudios específicos para medir la motivación de nuestros empleados. Lo único que se realizó fue el estudio del clima laboral.

12. ¿Cómo detectan la existencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral?

- Si contamos con un sistema formal establecido para detectar la existencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral, aunque tenemos personas encargadas la participación es baja lo que no nos ha permitido identificar los riesgos psicosociales.

13. ¿Se aplican principios preventivos a los riesgos psicosociales, en temas de seguridad, higiene y ergonomía?

- Se han aplicado capacitaciones, concientización de los riesgos a los que están expuestos y es lo único que se ha implementado hasta el momento

14. Por favor, indique qué otros aspectos son importantes para el área de gestión humana, respecto a la gestión de riesgos psicosociales.

- Otros aspectos importantes para el área de gestión humana con relación a la gestión de riesgos psicosociales, creo que no hemos tomado ese tema y por lo tanto no contamos con la información necesaria.

Apéndice E. Lista de Chequeo

Lista de comprobación a los procesos de Gestión Humana			
PROCESOS	**SI**	**NO**	**OBSERVACIÓN**
Reclutamiento			
1. Se presenta necesidad de requisiciones de personal.		X	
2. Utilizan medios para reclutamiento	X		
3. Tienen base de datos para el proceso de reclutamiento	X		
Selección			
1. Existe un programa que contenga procedimientos de selección		X	
2. Se cuenta con perfiles de cargo	X		
3. Se tienen en cuenta los perfiles de cargo en el proceso de selección	X		
4. Se cuenta con instrumentos confiables para la toma de decisiones a la hora de seleccionar al personal	X		
5. Existen protocolos de entrevista diseñados para cada cargo, teniendo en cuenta habilidades y características propias del cargo	X		
6. ¿Todas las personas contratadas pasan por el proceso de selección?		X	
Inducción y entrenamiento			
1. Existe un programa de inducción	X		
2. Todos los trabajadores reciben inducción	X		
3. Cuentan con programa de entrenamiento para cada puesto de trabajo (contiene políticas y procedimientos)	X		.
4. Se evalúan los programas de inducción (eficacia y efectividad)		X	

5. Realizan programas de reinducción esporádicamente o cuando sea necesario		X	
Retribución salarial			
1. Se cuenta con una escala de salarios	X		
2. Los salarios son acordes a los puestos de trabajo	X		
3. Cuentan con retribución salarial extra por buen rendimiento (individual o grupal)	X		
4. Los trabajadores conocen la escala salarial	X		
5. Todos los trabajadores reciben su salario de acuerdo con la escala salarial establecida	X		
6. Han realizado estudios salariales para comprobar equidad (interna y externa)	X		
Evaluación de desempeño			
1. Existe un programa de evaluación de desempeño debidamente estructurado		X	
2. Todos los trabajadores conocen este programa		X	
3. Los trabajadores, actualmente contratados, tienen evaluación de desempeño		X	
4. El programa de evaluación de desempeño es claro y cuenta con directrices específicas para las diferentes categorías de cargos		X	
5. El programa de evaluación de desempeño contiene planes de mejora y seguimiento		X	
6. Las personas que realizan la evaluación de desempeño, han recibido inducción.		X	
7. ¿Las evaluaciones de desempeño se realizan con frecuencia?		X	
Capacitación y entrenamiento			

1. Cuentan con programa de capacitación y entrenamiento	X		
2. Se cuenta con un presupuesto anual para capacitaciones	X		
3. ¿El programa responde a las necesidades de capacitación identificadas?	X		
4. Cuentan con indicadores de evaluación para medir impacto de las capacitaciones		X	
5. ¿Han realizado estudios que permitan evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a las capacitaciones recibidas?		X	
6. Todos los trabajadores tiene acceso al programa de capacitación	X		
Plan carrera			
1. Existe un programa de gestión y planificación de plan carrera.		X	
2. Todos los trabajadores son incluidos en este plan		X	
3. Se cuenta con bases de datos que faciliten la toma de decisiones para los ascensos		X	
Bienestar Laboral			
1. Cuentan con un programa de bienestar laboral		X	
2. Este plan incluye actividades recreativas, deportivas y culturales	X		
3. ¿En estos programas se incluyen a las familias de los trabajadores?	X		
4. Se apoyan de la caja de compensación para las actividades de bienestar	X		
5. Los trabajadores conocen la cobertura total del programa de bienestar laboral		X	.
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo			

1. Implementación del SGSST	X		
2. Política de SG-SST	X		
3. Brigadas de emergencia	X		
4. COPASST	X		
5. ARL	X		
6. Comité de convivencia		X	

Apéndice F. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSISOSOCIALES

CIUDAD: FECHA:

Yo _____ identificado(a) con C.C./C.E. No. _____ expedida en _____, en mi condición de colaborador(a) de la empresa _____, manifiesto que me han explicado y he comprendido satisfactoriamente la naturaleza y propósito del diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales.

En consecuencia, doy mi consentimiento para que se me practiquen las pruebas psicotécnicas, instrumentos de medición de los factores de riesgo psicosocial, encuestas de información socio demográfica, entrevistas y/o procedimientos que se encuentran enmarcados en la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales que contribuyan a generar diagnósticos confiables.

Soy consciente que este proceso no atenta contra mi derecho fundamental a la intimidad personal y laboral, por el contrario, busca promover un programa para prevenir situaciones psíquico-orgánicas que puedan afectar mi salud física, emocional y mental, o de igual forma impactar en mi desempeño laboral y que esta información será utilizada de manera totalmente confidencial.

Finalmente, se me informa que el resultado del diagnóstico generará unas recomendaciones a las que manifiesto mi compromiso de asistir de manera activa, acorde a mi responsabilidad frente al cuidado y preservación de mi salud.

En constancia de que he sido informado(a) sobre el proceso de valoración de los Riesgos Psicosociales, firmo:

_____

Firma

_____

Cargo

Consentimiento Informado
Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales

NOMBRE Y APELLIDO	C.C.	CARGO	FIRMA