

INFORME DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



Elaborado por CHC CONSULTING GROUP SAS
Licencia SST 3146 de 2019

AGOSTO - 2025

CONTENIDO

Introducción

Parte primera: Aspectos conceptuales del estudio

- Variables del estudio

Parte segunda: Aspectos generales del estudio

- Objetivos
- Alcance
- Población
- Metodología
- Procedimiento
- Instrumentos

Parte tercera: Resultados del estudio

- De factores intralaborales
- De factores extralaborales
- De Síntomas asociados a estrés
- De Estilos de Afrontamiento
- De Diagnóstico de Gestión Humana

Parte cuarta: Conclusiones

Resultados por denominaciones (Anexo 1.)

Propuesta de Intervención (Anexo 2.)

INTRODUCCIÓN

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social (en la actualidad Ministerio de trabajo) emitió la Resolución 2646 del 2008 donde establece los lineamientos generales y las responsabilidades para el manejo y control de los factores de riesgo psicosocial; definiéndolos como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo”.

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interacción dinámica, mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Res.2646, 2008). Por lo anterior el presente diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial se realizó por solicitud de la empresa **EMPOCABAL E.S.P – E.I.C.**, para dar respuesta a lo estipulado en la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022, las cuales establecen, por una parte, las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición de riesgo psicosocial y de las patologías originadas por el estrés ocupacional, y por otra parte, se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y se dictan otras disposiciones.

El estudio se realizó con los empleados que pertenecen a la empresa; los resultados del informe fueron presentados por grupos ocupacionales para tener una mejor comprensión de los mismos, donde se establecieron los siguientes grupos de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa: **Administrativos, Coordinadores, Directores, Líderes, Fontaneros y Planta de Tratamiento**; a todo ellos se les aplicó los cuestionarios que hacen parte de la Batería de Evaluación de Riesgo Psicosocial de la Universidad Pontificia Javeriana y el Ministerio de la Protección Social (2010). (Cuestionarios intralaborales forma A o forma B, de acuerdo con el nivel ocupacional de los trabajadores, cuestionarios de factores extralaborales, cuestionario para la evaluación del estrés y ficha de datos sociodemográficos). Adicionalmente se aplicó el cuestionario de formas de afrontamiento, adaptado para Colombia por Rueda y Vélez en el año 2010.

La información obtenida se constituye en el punto de partida para generar programas de intervención, mejorar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, y de esta manera reducir los niveles de riesgo que puedan derivar alguna enfermedad asociada al estrés laboral.

Finalmente, para facilitar la lectura y comprensión del informe, se ha dividido en cuatro partes: Marco conceptual, Aspectos generales y metodológicos, Análisis de resultados, Conclusiones, recomendaciones y plan de intervención.

1. ASPECTOS CONCEPTUALES Y LEGALES

A continuación, se enuncian la normatividad colombiana que soporta la evaluación de riesgo psicosocial.

Norma	Año	Objetivo
Resolución 2646	2008	Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial y la determinación del origen de patologías asociadas al estrés laboral.
Resolución 2764	2022	Adopta los protocolos técnicos y metodológicos para la evaluación, intervención y monitoreo del riesgo psicosocial. Establece la obligatoriedad de la batería estandarizada.
Manual Técnico de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial	2010 (act. 2022)	Guía oficial para aplicación, calificación, interpretación y análisis de la batería, definiendo criterios de uso, dominios y grupos ocupacionales.
Ley 1562	2012	Reforma al Sistema General de Riesgos Laborales. Amplía la definición de riesgos, incluyendo los psicosociales, y fortalece la responsabilidad de empleadores y ARL.
Decreto 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Establece el SG-SST, dentro del cual se deben gestionar los riesgos psicosociales.
Resolución 0312	2019	Define estándares mínimos del SG-SST, incluyendo la obligación de identificar, evaluar e intervenir riesgos psicosociales en el plan anual de trabajo.

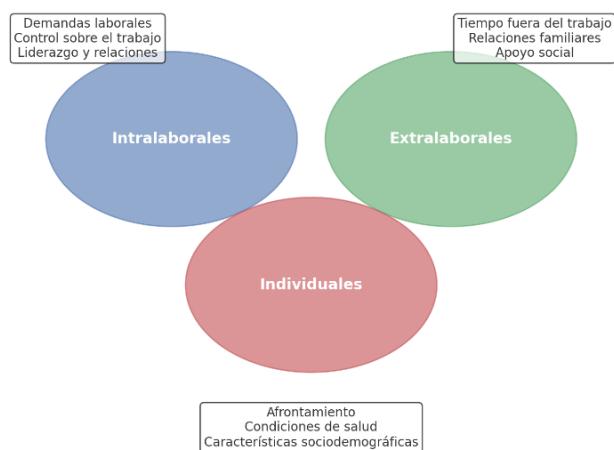
Norma	Año	Objetivo
Ley 1616	2013	Reconoce la salud mental como un derecho fundamental y obliga a garantizar entornos laborales saludables, con prevención de estrés, ansiedad y depresión.
Ley 1010	2006	Prevención, corrección y sanción del acoso laboral como una de las principales expresiones del riesgo psicosocial.
Circular 063	2008	Lineamientos para implementar programas de prevención e intervención de riesgos psicosociales y estrés laboral.
Ley 23	1981	Normas de ética profesional en salud. Refuerza la responsabilidad ética en la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y ocupacionales.

Variables del Estudio y Recolección de Información

Las variables que hacen parte del presente estudio están dadas en el marco de la Resolución 2646 de 2008, la cual indica que la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo comprenden aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones intrínsecas o individuales.

Tabla 1. Variables evaluadas en el estudio

Variables del Estudio de Riesgo Psicosocial



Las *condiciones intralaborales* son entendidas como aquellas características del trabajo y de la organización que pueden influir en la salud y el bienestar del individuo, dentro de estas encontramos:

- El liderazgo y relaciones sociales:** que hace referencia al tipo de relación que se establece entre superiores y colaboradores y las características que influyen en la forma de trabajar también indican el tipo de interacción dentro del contexto laboral.
- Control sobre el trabajo:** hace referencia a la posibilidad que tiene el individuo para influir y tomar decisiones respecto a la realización del trabajo y como el mismo trabajo, ofrece dichas posibilidades
- Demandas del trabajo:** se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo y estas, pueden ser de diversa naturaleza, según el tipo de labor que se ejecute
- Recompensas:** hace referencia a la retribución y contraprestación que obtiene el trabajador a cambio de sus esfuerzos.

En lo que respecta a las *condiciones extralaborales* hace referencia a diversos aspectos ajenos al trabajo, pero que de igual manera tienen el potencial de influir en la salud y bienestar del individuo.

Por su parte, las *condiciones individuales*, aluden a una serie de características propias de cada trabajador que pueden modular e influir en la percepción de los efectos de los riesgos intralaborales y extralaborales

Instrumentos de Medición

Cada una de estas variables se evaluó a través de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, creada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana en el año 2008. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Ficha de datos generales, Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B, Cuestionario para la evaluación de factores Psicosociales extralaborales, Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión.

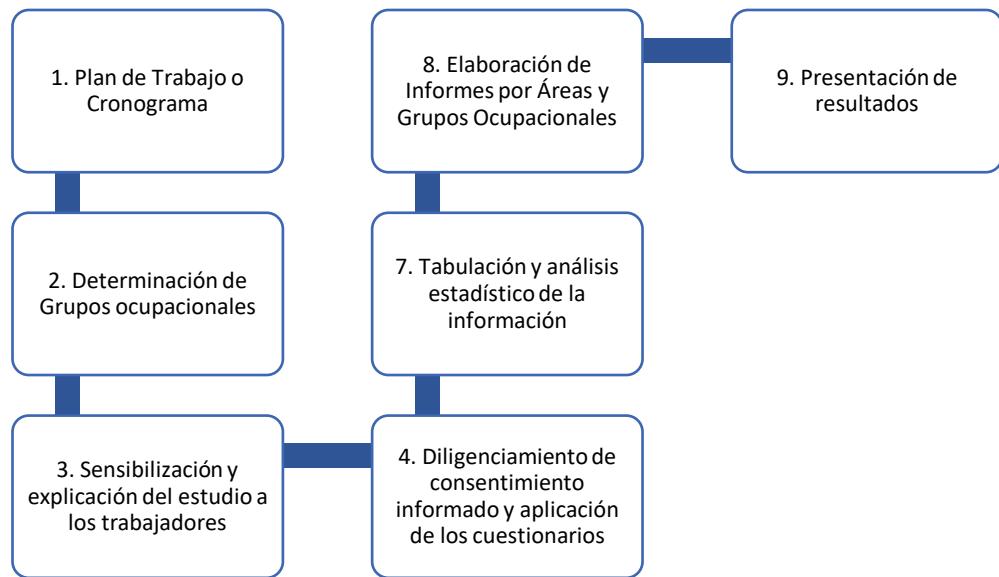
Como instrumentos adicionales se utilizaron:

- El Cuestionario de Formas de Afrontamiento de Vitalino Maiuro, Russo y Becker (1987), el cual fue adaptado para población colombiana por Rueda y Vélez en el año 2010, dicho test sirve para evaluar como las personas afrontan situaciones problemáticas que producen estrés.

Procedimiento

El estudio de riesgo psicosocial se desarrolló de una manera sistemática, las actividades y los tiempos de las mismas se realizaron en común acuerdo con los representantes del área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa.

En la siguiente figura se indica el procedimiento y orden de las actividades:



2. ASPECTOS GENERALES

Objetivo General

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que presentan los empleados de la empresa **EMPOCABAL E.S.P – E.I.C.** estableciendo así, prioridades y recomendaciones de prevención e intervención.

Objetivos Específicos

1. Evaluar las características de la organización asociadas a los factores de riesgo y protección psicosocial.
2. Identificar las percepciones de los empleados a cerca de las condiciones intralaborales y extralaborales que puedan afectar su desempeño.
3. Determinar el nivel de riesgo de los factores psicosociales de tipo intralaboral y extralaboral
4. Identificar la sintomatología asociada al estrés, de acuerdo con los resultados encontrados.

Metodología

El presente es un estudio de tipo descriptivo, donde se utilizó la triada *metodológica o triangulación de datos* como técnica de recolección de información de diversas fuentes para comparar resultados posteriormente, con esta técnica se pueden contrastar datos cuantitativos y cualitativos los cuales posteriormente se analizan logrando determinar efectos en la salud de las personas y en la organización, de esta misma manera, también ofrece una mayor validez y confiabilidad de los resultados

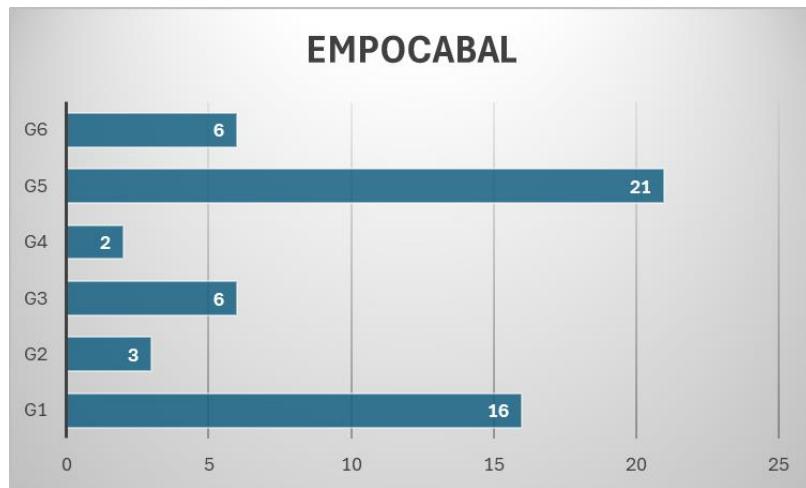
Población

La población participante estuvo conformada por **53** empleados de la empresa.

A partir de los cargos y sus funciones se establecieron cuatro (4) grupos ocupacionales:

- **G1. Administrativos:** Conformado por 16 trabajadores
- **G2. Coordinadores:** Conformado por 3 personas.
- **G3. Directores:** Conformado por 6 personas
- **G4. Líderes:** Conformado por 2 personas
- **G5. Fontaneros:** Conformado por 21 personas
- **G6. Plata de tratamiento:** conformado por 6 personas

Gráfica 1. Grupos Ocupacionales



Como se muestra en la Gráfica 1, el grupo ocupacional que presenta mayor número de participantes es el de fontaneros, seguido por el grupo de administrativos.

Escalas de interpretación de resultados

Siguiendo la escala utilizada por el Ministerio de la Protección Social en la batería para la evaluación de riesgos psicosociales, así:

 **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 bajo 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.

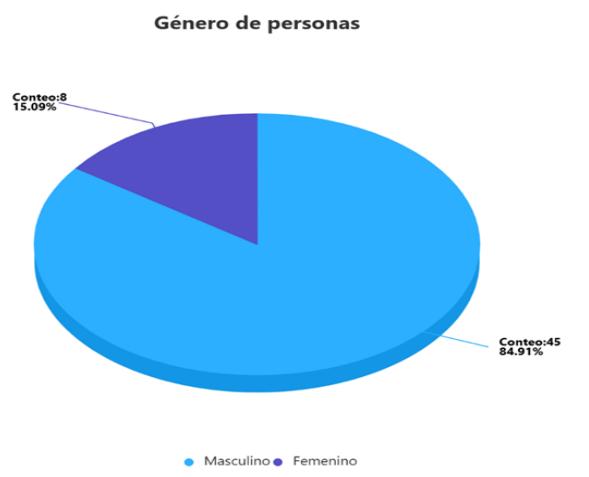
 **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

3. RESULTADOS DEL ESTUDIO

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

A continuación, se describen de manera porcentual las características sociodemográficas más relevantes de la empresa.

Gráfica 2. Distribución por género



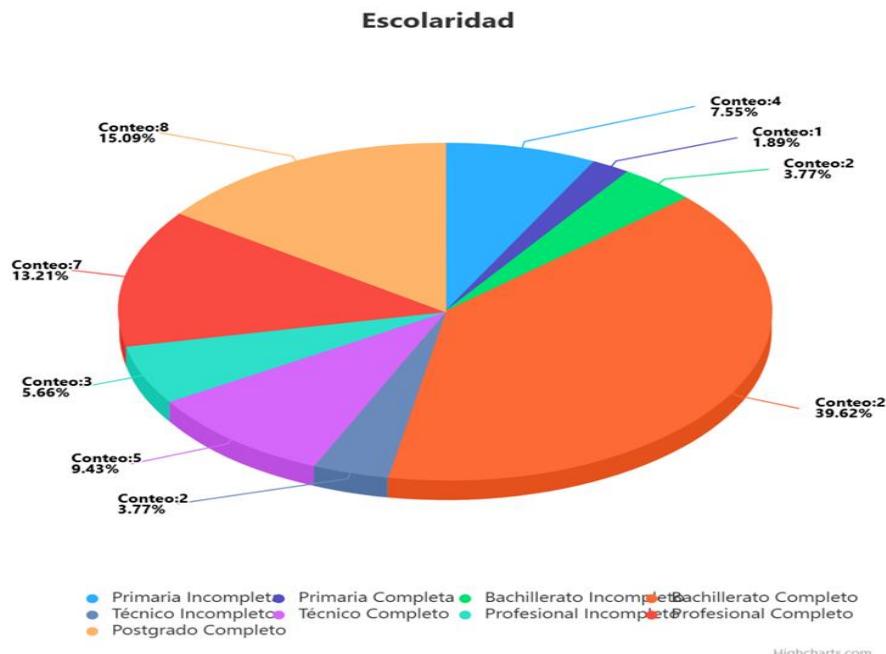
Al interior de la compañía existe una predominancia del género masculino (84.91%), mientras que el femenino prevalece con un (15.09%). Es importante poder realizar un análisis cuidadoso de esta predominancia de géneros, pues nos puede ayudar a comprender como esta distribuida la segregación ocupacional, como funciona la cultura organizacional, como se encuentra distribuido el poder y nos puede ayudar a comprender las brechas de género, en caso de que existan al interior de la organización.

Gráfica 3. Distribución por Estado civil



Se evidencia que la mayoría de la población evaluada vive en unión libre (43.40%), seguido de los casados con un (32.08%) y soltero (22,64%). Esta información, junto con el tipo de vivienda y número de personas a cargo, pueden ser importantes para establecer o mejorar las acciones dentro de los programas de bienestar, adicionalmente no puede ayudar a comprender las dinámicas familiares y las redes de apoyo con las que pueden contar los trabajadores.

Gráfica 4. Distribución por Escolaridad



Con respecto al nivel de escolaridad se identifica que el (39.62%) de la población cuenta con estudios de bachillerato, seguido de los que tienen estudios de posgrado con un (15%) y los

que tienen estudios universitarios o pregrado con un (13.21%). Esta información es útil para establecer programas de capacitación, planes de carrera y sucesión de planes y programas de recompensa y otras actividades que permitan bienestar y satisfacción en los empleados.

Gráfica 5. Distribución por Tipo de vivienda



La mayoría de los trabajadores viven en vivienda propia, seguido de los que viven en casa familiar y los que pagan arriendo. Esta información es importante para ser comparada con algunos datos extralaborales, con las condiciones del entorno y para manejar intervención desde la parte extralaboral vinculados a programas de bienestar y calidad de vida.

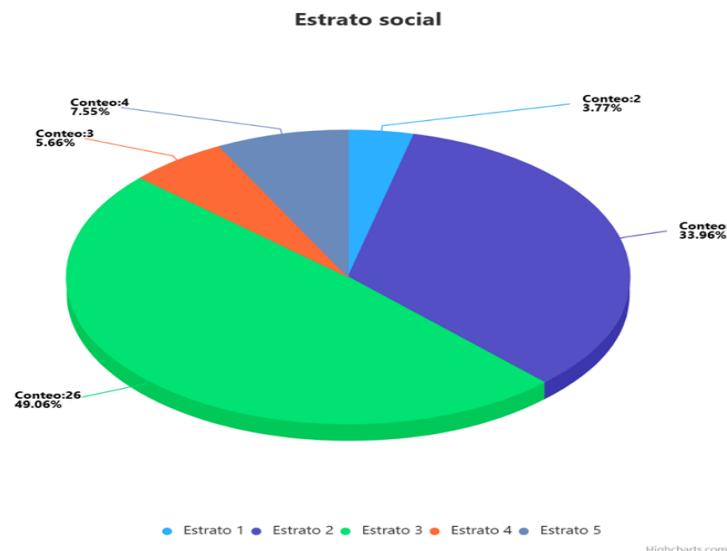
Gráfica 6. Distribución por Número de personas a Cargo



Esta información es relevante para poderla tener en cuenta en planes de incentivos beneficios otorgados por la entidad, oportunidades de ascenso, entre otros aspectos.

El (41%) de la población tienen entre 1 y 2 personas que dependen económicamente de ellos, seguido se encuentran los que tienen entre 3 y 4 personas.

Gráfica 7. Distribución por Estrato Social



Se evidencia que la mayoría de la población tiene entre 3 y 2, con el (49%) y el (33.96%) respectivamente. Esta información es relevante para que sea analizada junto con la situación económica del grupo familiar y otros aspectos que pueden influir en la satisfacción de los trabajadores.

RESULTADOS DE LOS FACTORES INTRALABORALES

Los factores intralaborales son entendidas como aquellas condiciones que se relacionan con características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

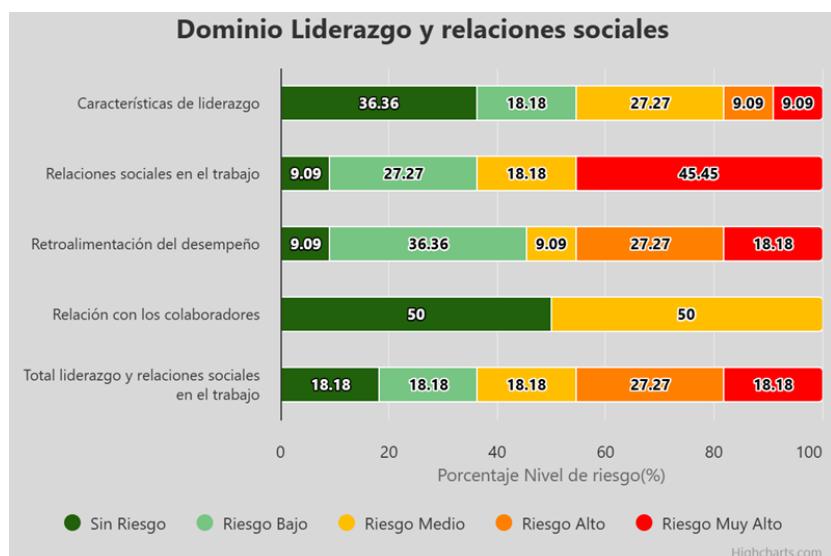
Los resultados de los factores intralaborales son presentados por cada grupo ocupacional.

ADMINISTRATIVOS FORMA - A

Este grupo ocupacional se encuentra conformado por 11 personas que se encargan de brindar apoyo y soporte en los procesos administrativos de la empresa.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales

Este dominio alude al tipo de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores (subordinados) y cuyas características influyen en la forma de trabajar, en el ambiente laboral y en las relaciones interpersonales



Liderazgo y relaciones sociales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Características de liderazgo	11	4	36,36%	2	18,18%	3	27,27%	1	9,09%	1	9,09%
Relaciones sociales en el trabajo	11	1	9,09%	3	27,27%	2	18,18%	0	0,00%	5	45,45%
Retroalimentación del desempeño	11	1	9,09%	4	36,36%	1	9,09%	3	27,27%	2	18,18%
Relación con los colaboradores	2	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	11	2	18,18%	2	18,18%	2	18,18%	3	27,27%	2	18,18%

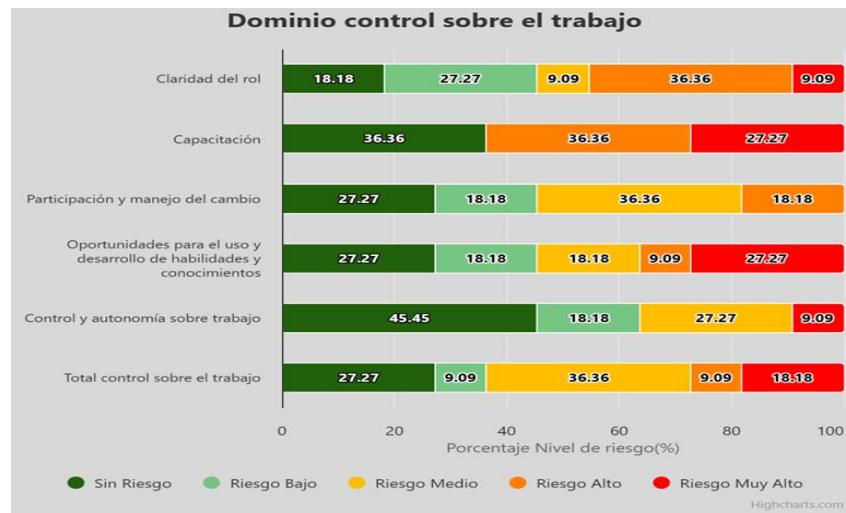
Para este grupo ocupacional el dominio de liderazgo muestra una tendencia de riesgo alto (27.27%) y (18.18%) en riesgo muy alto, las dimensiones que presentan un mayor nivel de riesgo son las siguientes: las relaciones sociales en el trabajo (45.45%) de riesgo muy alto; la retroalimentación del desempeño (27.27%) de riesgo alto y (18.18%) de riesgo muy alto, y la relación con los colaboradores (50%) sin riesgo y (50%) riesgo medio.

Estos factores se convierten en fuente de riesgo cuando:

- a) Las relaciones del equipo de trabajo son conflictivas, presentan dificultades y no existe cohesión.
- b) La retroalimentación se hace de manera inoportuna o cuando este proceso no existe, e inclusive cuando es un proceso poco objetivo y no facilita oportunidad de mejora por parte del funcionario.
- c) Existe limitado apoyo social por parte de compañeros, poco trabajo en equipo o cohesión.
- d) La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en ejecución, consecución de resultados o tienen dificultad para comunicarse con su jefe o el apoyo social que recibe el jefe por parte de sus colaboradores es escaso o inexistente.

Dominio Control Sobre el Trabajo

Hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece a la persona para tomar decisiones sobre diversos aspectos (iniciativa, autonomía, conocimientos, etc.).



Control sobre el trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Claridad del rol	11	2	18,18%	3	27,27%	1	9,09%	4	36,36%	1	9,09%
Capacitación	11	4	36,36%	0	0,00%	0	0,00%	4	36,36%	3	27,27%
Participación y manejo del cambio	11	3	27,27%	2	18,18%	4	36,36%	2	18,18%	0	0,00%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11	3	27,27%	2	18,18%	2	18,18%	1	9,09%	3	27,27%
Control y autonomía sobre trabajo	11	5	45,45%	2	18,18%	3	27,27%	0	0,00%	1	9,09%
Puntaje total del dominio											
Control sobre el trabajo	11	3	27,27%	1	9,09%	4	36,36%	1	9,09%	2	18,18%

Para el grupo de administrativos, el dominio de control sobre el trabajo presenta resultados que muestra una tendencia de percepción de riesgo medio (36.36%), así mismo, todas las dimensiones presentan niveles de riesgo, siendo la claridad del rol, la capacitación, la participación y el manejo del cambio y las oportunidades para el uso de y desarrollo de habilidades y conocimientos.

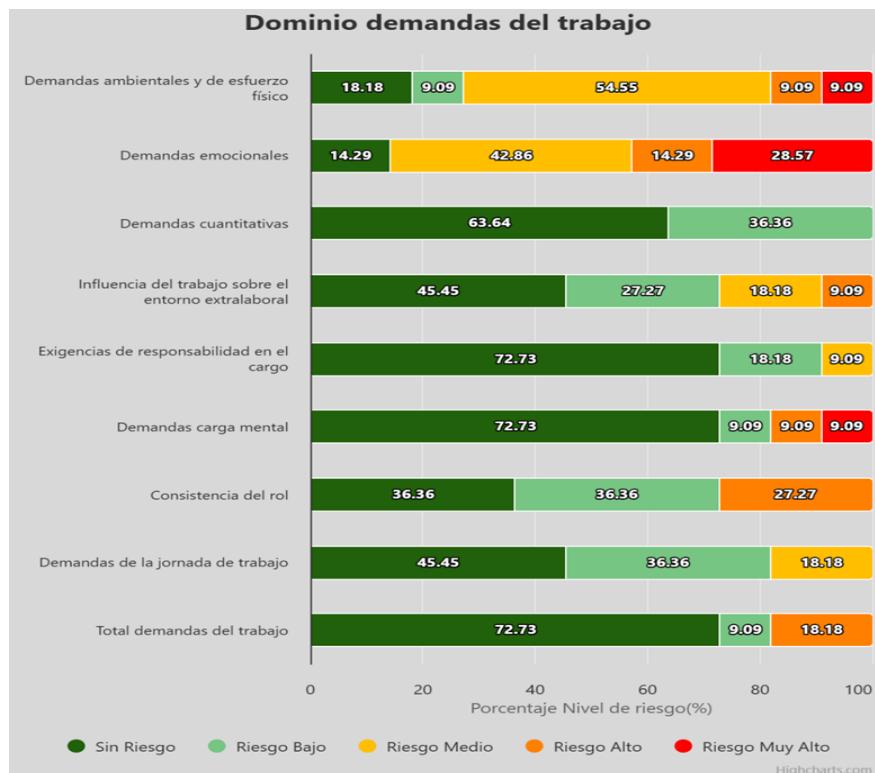
Estos riesgos se presentan cuando:

- la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene su cargo en la empresa,
- el acceso a actividades de capacitación es inexistente o limitada o no responden a las necesidades de formación para un desempeño efectivo,
- el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o en este proceso se ignoran los aportes y opiniones del trabajador,

- d) el trabajo impide al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Dominio Demandas del Trabajo

Se refiere a las exigencias que el trabajo le impone al individuo o al trabajador. Las demandas pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, demandas emocionales, ambientales, de responsabilidad e incluso asociadas a la jornada de trabajo.



Demandas del trabajo

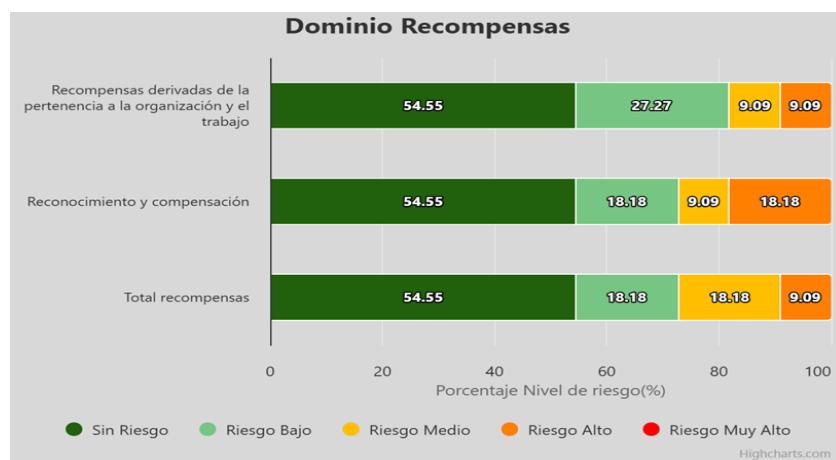
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	11	2	18,18%	1	9,09%	6	54,55%	1	9,09%	1	9,09%
Demandas emocionales	7	1	14,29%	0	0,00%	3	42,86%	1	14,29%	2	28,57%
Demandas cuantitativas	11	7	63,64%	4	36,36%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	11	5	45,45%	3	27,27%	2	18,18%	1	9,09%	0	0,00%
Exigencias y responsabilidad en el cargo	11	8	72,73%	2	18,18%	1	9,09%	0	0,00%	0	0,00%
Demandas carga mental	11	8	72,73%	1	9,09%	0	0,00%	1	9,09%	1	9,09%
Consistencia del rol	11	4	36,36%	4	36,36%	0	0,00%	3	27,27%	0	0,00%
Demandas de la jornada de trabajo	11	5	45,45%	4	36,36%	2	18,18%	0	0,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Demandas del trabajo	11	8	72,73%	1	9,09%	0	0,00%	2	18,18%	0	0,00%

En cuanto al dominio demandas del trabajo, se identifica que las dimensiones que presentan un mayor riesgo son: las demandas emocionales, con un (42.86%) de riesgo medio y (28.57%) de riesgo muy alto y las demandas ambientales y de esfuerzo físico (54.55%) de riesgo medio. Así mismo, se identifican dimensiones que no son percibidas como fuentes de riesgo, lo que de alguna manera pude generar una sensación de tranquilidad en los trabajadores. Las dimensiones que presentan una menor percepción de riesgo para este grupo son: las demandas cuantitativas (64.64%) sin riesgo, las exigencias de responsabilidad del cargo, (72.73%) sin riesgo, las demandas de carga mental (72.73%) sin riesgo.

Como resultado, en general el dominio muestra una favorabilidad, presentando un total de (72.73%) de esta población que no lo percibe como un factor de riesgo.

Dominio Recompensas

Hace referencia a las retribuciones que el trabajador obtiene por su trabajo. En este caso se hace referencia a una retribución económica y una retribución de estima (que comprende reconocimiento social, trato justo, posibilidades de promoción, entre otras.



Recompensas

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo										
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	11	6	54,55%	3	27,27%	1	9,09%	1	9,09%	0	0,00%	
Reconocimiento y compensación	11	6	54,55%	2	18,18%	1	9,09%	2	18,18%	0	0,00%	
Puntaje total del dominio												
Recompensas		11	6	54,55%	2	18,18%	2	18,18%	1	9,09%	0	0,00%

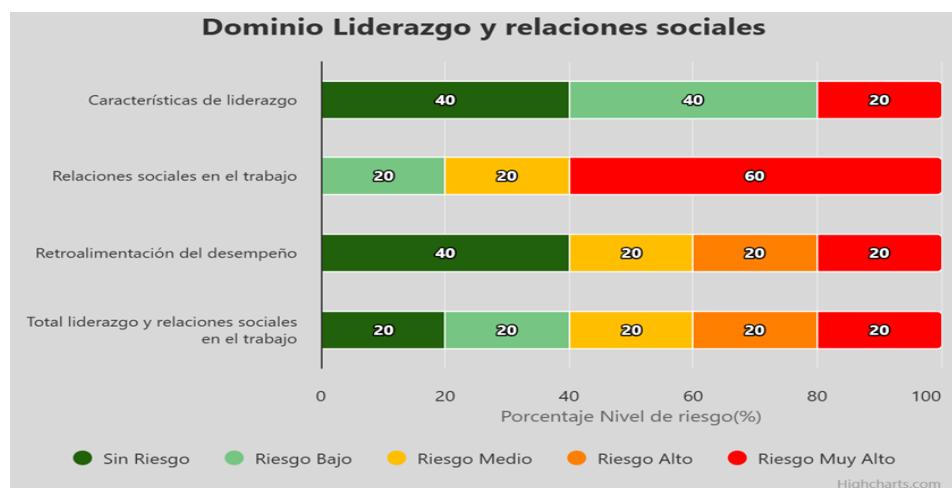
En lo que respecta al dominio de recompensas, los resultados muestran que este grupo de trabajo también tiene una percepción general favorable (54.55%) sin riesgo y (18.19%) riesgo bajo, los que puede indicar que los trabajadores pertenecientes a este grupo se encuentran conformes con las recompensas suministradas. Sin embargo, es importante tener presente que existe un porcentaje de personas (18.18%) que perciben el reconocimiento y la compensación como un riesgo alto.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS FORMA – B

Este grupo se encuentra conformado por 5 personas, que se encargan de brindar apoyo administrativo a los procesos de la empresa.

A continuación, se describen los resultados intralaborales de los funcionarios pertenecientes a este grupo ocupacional.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales



Liderazgo y relaciones sociales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Características de liderazgo	5	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%
Relaciones sociales en el trabajo	5	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	3	60,00%
Retroalimentación del desempeño	5	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%
Puntaje total del dominio											
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	5	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%

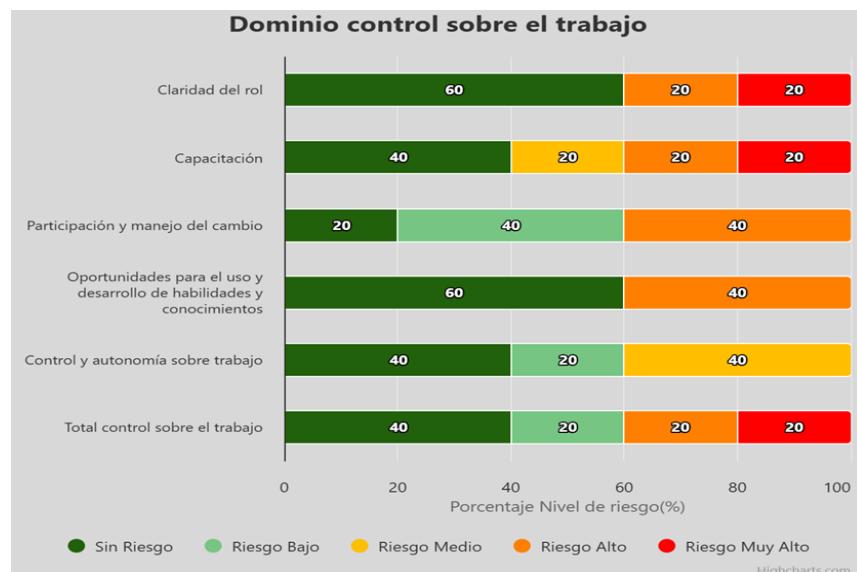
Respecto al dominio liderazgo y relaciones sociales, este grupo ocupacional, se evidencia que presenta una tendencia hacia el riesgo, pues 3 de las 5 personas que hacen parte de este grupo, perciben niveles de riesgo en medio, alto y muy alto.

Las relaciones sociales en el trabajo, es la dimensión que más presenta in nivel de riesgo considerable (60%) en riesgo muy alto y (20%) en riesgo medio, seguida de la retroalimentación del desempeño.

Estas dimensiones se pueden convertir en fuente de riesgo cuando:

- a) El trabajo genera pocas posibilidades de contacto con otras personas
- b) Existe un trato irrespetuoso y agresivo entre los compañeros, generando un ambiente de desconfianza
- c) Existe dificultades para trabajar en equipo
- d) La retroalimentación que se recibe por parte del jefe es nula o insuficiente.

Dominio Control sobre el trabajo



Control sobre el trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo										
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%	
Claridad del rol	5	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00	1	20,00%	1	20,00%	
Capacitación	5	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%	1	20,00%	
Participación manejo del cambio	5	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	2	40,00%	0	0,00%	
oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5	3	60,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	40,00%	0	0,00%	
Control y autonomía sobre trabajo	5	2	40,00%	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	
Puntaje total del dominio												
+	Control sobre el trabajo	5	2	40,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	1	20,00%

Este dominio presenta percepciones diversas frente al riesgo, pues si bien, existen algunas dimensiones con una percepción favorable como la claridad del rol (60%) sin riesgo y la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y destrezas (60%) sin riesgo, existen otras dimensiones como la participación y manejo del cambio y la capacitación que si muestran tendencias y percepciones compartidas.

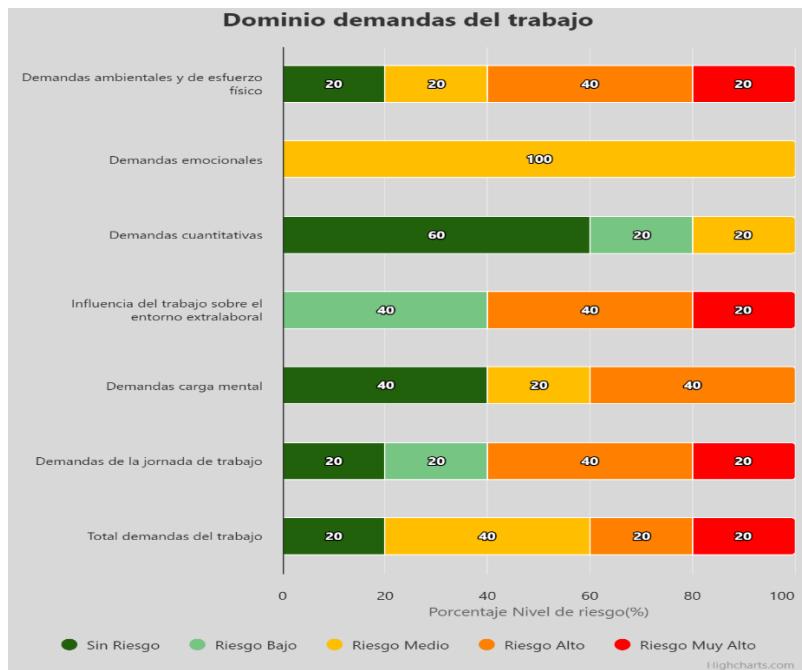
Dentro de los factores que se pueden considerar como riesgo se encuentran:

- a) El acceso a actividades de capacitación es inexistente o limitada o no responden a las necesidades de formación para un desempeño efectivo.
- b) El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o en este proceso se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.
- c) El trabajo impide al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
- d) El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo o sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Dominio Demandas del trabajo

En lo que respecta al dominio de demandas del trabajo, este presenta una tendencia de riesgo que debe ser considerada e intervenida, en general el dominio presenta una percepción del (40%) en riesgo medio, (20%) en riesgo alto y (20%) en riesgo muy alto.

Dentro de las dimensiones que presentan un mayor nivel de riesgo se encuentran:



Demandas del trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	1	20,00%
Demandas emocionales	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Demandas cuantitativas	5	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5	0	0,00%	2	40,00%	0	0,00%	2	40,00%	1	20,00%
Demandas carga mental	5	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	2	40,00%	0	0,00%
Demandas de la jornada de trabajo	5	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	2	40,00%	1	20,00%
Puntaje total del dominio											
Demandas del de trabajo	5	1	20,00%	0	0,00%	2	40,00%	1	20,00%	1	20,00%

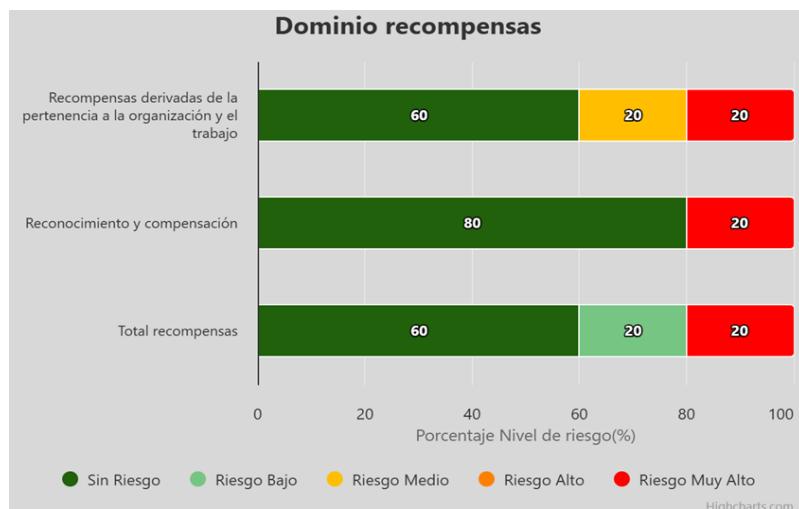
Las demandas ambientales y de esfuerzo físico, las demandas emocionales con un (100%) de riesgo medio, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, las demandas de carga mental y las jornadas de trabajo.

Estos factores se convierten en fuente de riesgo cuando:

- El tiempo del que dispone el trabajador para realizar sus actividades es insuficiente para atender las tareas asignadas, por lo que debe trabajar a un ritmo muy rápido, limitar las pausas o trabajar tiempo adicional.
- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

- c) Las jornadas de trabajo son prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
- d) La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o que puede provenir de distintas fuentes, también puede existir presión de tiempo.
- e) Las tareas que desempeña el trabajador implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera una importante molestia, fatiga o preocupación o que afecta negativamente el desempeño.
- f) El trabajador puede estar expuesto a sentimientos o emociones o a un trato negativo por parte de terceros en el ejercicio de su labor.

Dominio Recompensas



Recompensas

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo										
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	3	60,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	1	20,00%	
Reconocimiento y compensación	5	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	
Puntaje total del dominio												
Recompensas		5	3	60,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%

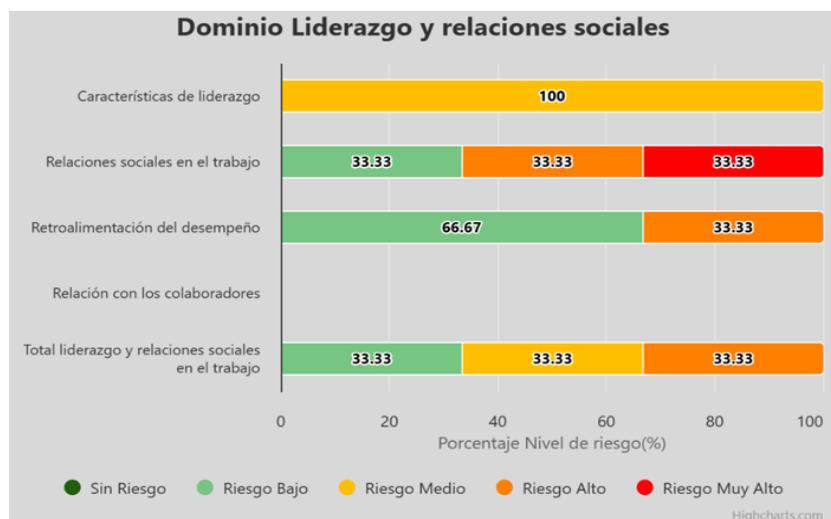
En lo que respecta a las recompensas, es importante mencionar los resultados muestran una tendencia bastante favorable (60%) sin riesgo y que el reconocimiento y la compensación en la dimensión mejor valorada por este grupo de trabajadores (80%) sin riesgo.

GRUPO DE COORDINADORES

Este grupo se encuentra confirmado por 3 personas, los cuales deben liderar procesos administrativos al interior de la compañía.

A continuación, se describen los resultados intralaborales de los funcionarios pertenecientes a este grupo ocupacional.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales



Liderazgo y relaciones sociales

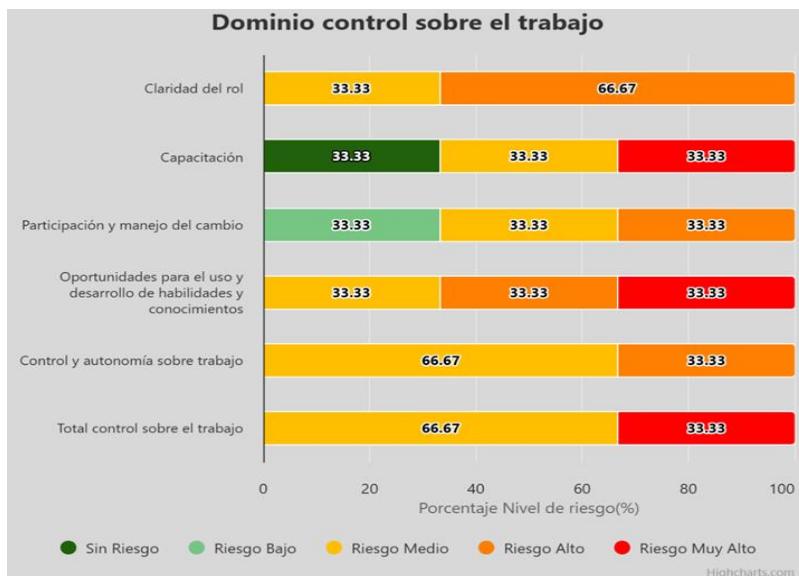
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Características de liderazgo	3	0	0.00%	0	0.00%	3	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
Relaciones sociales en el trabajo	3	0	0.00%	1	33.33%	0	0.00%	1	33.33%	1	33.33%
Retroalimentación del desempeño	3	0	0.00%	2	66.67%	0	0.00%	1	33.33%	0	0.00%
Relación con los colaboradores	0	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Puntaje total del dominio											
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	3	0	0.00%	1	33.33%	1	33.33%	1	33.33%	0	0.00%

Respecto al dominio liderazgo y relaciones sociales, se evidencia un (100%) de percepción de riesgo medio para este grupo. Así mismo, las relaciones sociales en el trabajo, también presenta niveles de riesgo que deben ser consideradas (33%) riesgo alto y (33%) riesgo muy alto.

Estas dimensiones se convierten en fuente de riesgo cuando:

- a) La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación y asignación del trabajo o dificultades que tiene el jefe para comunicarse y relacionarse adecuadamente con sus colaboradores.
- b) Las relaciones a interior del grupo de trabajo no son favorables y tienden a llevarse de manera conflictiva.
- c) Falta integración y cohesión al interior del grupo.

Dominio Control sobre el trabajo



Control sobre el trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Claridad del rol	3	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%
Capacitación	3	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%
Participación y manejo del cambio	3	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	3	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%
Control y autonomía sobre trabajo	3	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Control sobre el trabajo	3	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	1	33,33%

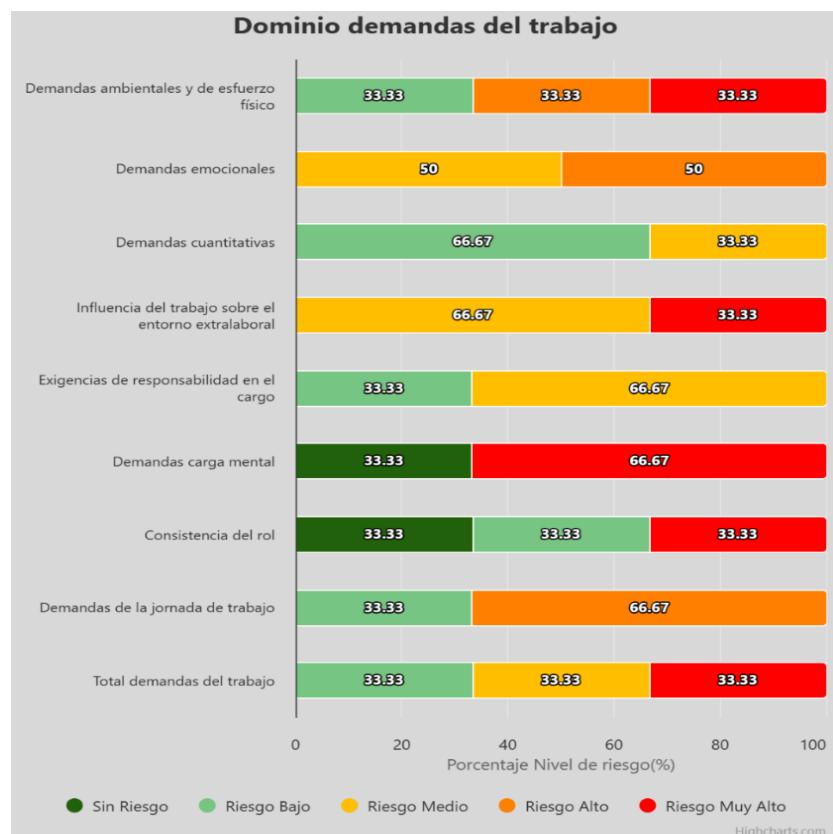
Este dominio presenta niveles de riesgo alto en todas sus dimensiones y en general todo el dominio.

Estos riesgos se presentan cuando:

- a) El acceso a actividades de capacitación es inexistente o limitada o no responden a las necesidades de formación para un desempeño efectivo.

- b) El trabajador carece de claridad sobre su rol y el impacto de este dentro de la organización.
- c) El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o en este proceso se ignoran los aportes y opiniones del trabajador,
- d) El trabajo impide al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado,
- e) El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo o sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Dominio Demandas del trabajo



Demandas del trabajo

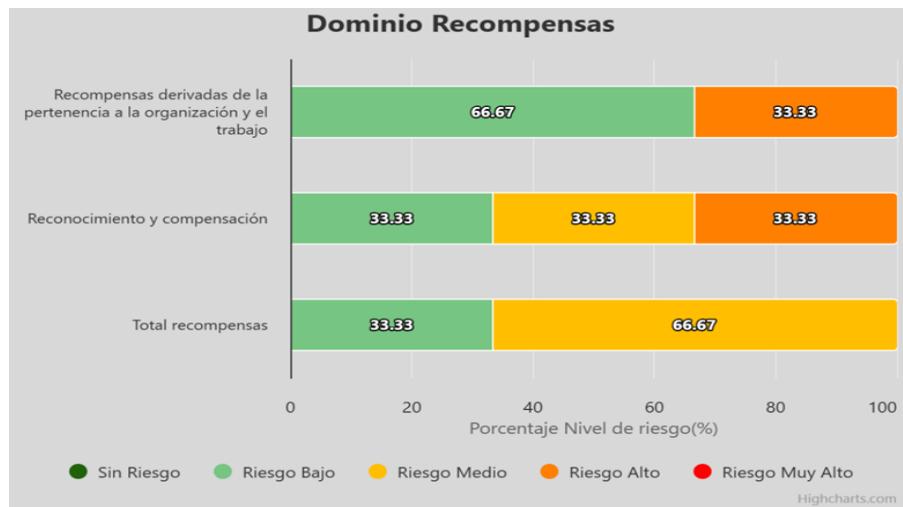
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo											
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%		
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	3	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%		
Demandas emocionales	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%		
Demandas cuantitativas	3	0	0,00%	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%		
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	3	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	1	33,33%		
Exigencias y responsabilidad en el cargo	3	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%		
Demandas carga mental	3	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%		
Consistencia del rol	3	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%		
Demandas de la jornada de trabajo	3	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%		
Puntaje total del dominio													
Demandas del trabajo	3	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%		

Se puede evidenciar que el dominio presenta niveles de riesgo en varias de sus dimensiones, lo que marca una tendencia de riesgo medio – alto en el general del dominio.

Estos factores se convierten en fuente de riesgo cuando:

- a) El tiempo del que dispone el trabajador para realizar sus actividades es insuficiente para atender las tareas asignadas, por lo que debe trabajar a un ritmo muy rápido, limitar las pausas o trabajar tiempo adicional.
- b) Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- c) Las jornadas de trabajo son prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
- d) La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o que puede provenir de distintas fuentes, también puede existir presión de tiempo.
- e) Las tareas que desempeña el trabajador implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera una importante molestia, fatiga o preocupación o que afecta negativamente el desempeño.
- f) El trabajador puede estar expuesto a sentimientos o emociones o a un trato negativo por parte de terceros en el ejercicio de su labor.

Dominio Recompensas



Recompensas

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza	3	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%
Reconocimiento y compensación	3	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Recompensas		3	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%

En lo que respecta a las recompensas, es importante mencionar que algunas personas no muestran sentimiento de orgullo por la organización, lo que indica que su compromiso ha disminuido considerablemente, pueden sentirse poco identificados con la tarea que realizan o con algunos factores propios del área de trabajo.

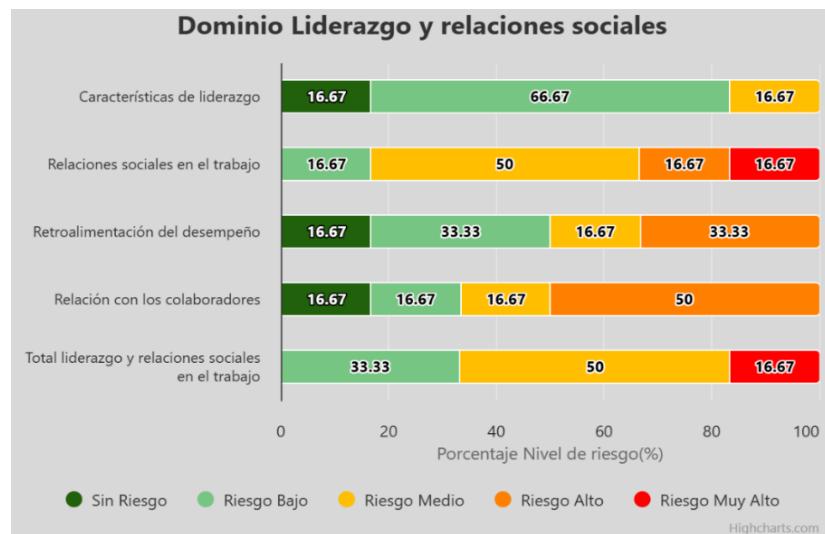
En general el dominio tiene una tendencia de riesgo media, lo que sugiere generar una intervención sistemática que permita disminuir el nivel de percepción de riesgo.

GRUPO DIRECTORES

Este grupo ocupacional se encuentra conformado por 6 personas.

A continuación, se describen los resultados intralaborales de los funcionarios pertenecientes a este grupo ocupacional.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales



Liderazgo y relaciones sociales

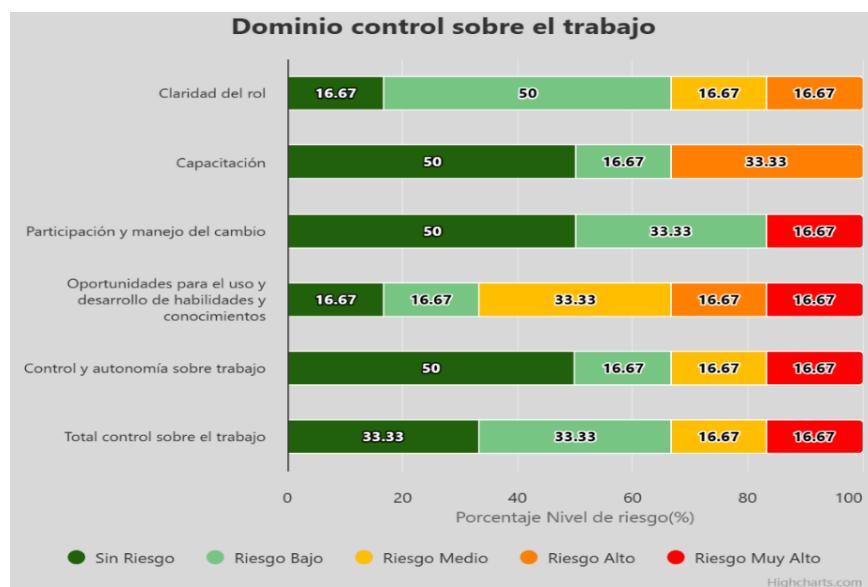
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Características de liderazgo	6	1	16,67%	4	66,67%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%
Relaciones sociales en el trabajo	6	0	0,00%	1	16,67%	3	50,00%	1	16,67%	1	16,67%
Retroalimentación del desempeño	6	1	16,67%	2	33,33%	1	16,67%	2	33,33%	0	0,00%
Relación con los colaboradores	6	1	16,67%	1	16,67%	1	16,67%	3	50,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	6	0	0,00%	2	33,33%	3	50,00%	0	0,00%	1	16,67%

En el dominio liderazgo y relaciones sociales, muestra una tendencia de riesgo media (50%), siendo las dimensiones que presentan un mayor nivel de riesgo: las relaciones sociales en el trabajo (50%) riesgo medio, (16.67%) riesgo alto y el mismo porcentaje en riesgo muy alto y la dimensión de relación con los colaboradores (50%) riesgo alto.

Estas dimensiones se convierten en fuente de riesgo cuando:

- a) La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación y asignación del trabajo o dificultades que tiene el jefe para comunicarse y relacionarse adecuadamente con sus colaboradores.
- b) Las relaciones a interior del grupo de trabajo no son favorables y tienden a llevarse de manera conflictiva.
- c) Falta integración y cohesión al interior del grupo.
- d) La retroalimentación se hace a destiempo, cuando no es efectiva y no permite oportunidad de mejora en el funcionario o colaborador.

Dominio Control sobre el trabajo



Control sobre el trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Claridad del rol	6	1	16,67%	3	50,00%	1	16,67%	1	16,67%	0	0,00%
Capacitación	6	3	50,00%	1	16,67%	0	0,00%	2	33,33%	0	0,00%
Participación y manejo del cambio	6	3	50,00%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	6	1	16,67%	1	16,67%	2	33,33%	1	16,67%	1	16,67%
Control y autonomía sobre trabajo	6	3	50,00%	1	16,67%	1	16,67%	0	0,00%	1	16,67%
Puntaje total del dominio											
Control sobre el trabajo	6	2	33,33%	2	33,33%	1	16,67%	0	0,00%	1	16,67%

En este dominio es importante considerar que, al tratarse de un rol directivo, se debe tener una mayor posibilidad de autonomía y toma de decisiones respecto al trabajo. De acuerdo a los resultados encontrados esta condición se está presentando al interior del grupo, ya que la

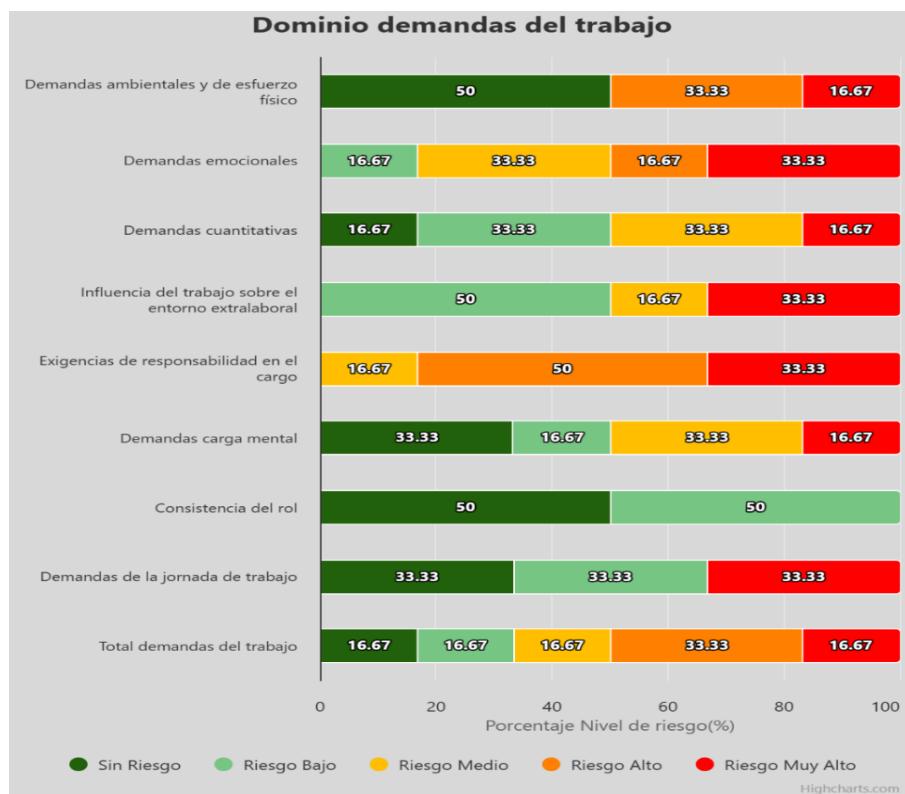
tendencia de percepción de riesgo del dominio es medio – bajo, y dentro de las dimensiones mejor valoradas por este grupo de trabajadores se encuentran: la claridad del rol, la participación y manejo del cambio y el control y la autonomía sobre el trabajo.

Sin embargo, es importante tener presente que existen algunas dimensiones que presentan niveles de riesgo como es el caso de la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y la capacitación

Estos riesgos se presentan cuando:

- a) b) el trabajo impide al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
- b) el acceso a actividades de capacitación es inexistente o limitada o no responden a las necesidades de formación para un desempeño efectivo.
- c) la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene su cargo en la empresa.

Dominio Demandas del trabajo



Demandas del trabajo

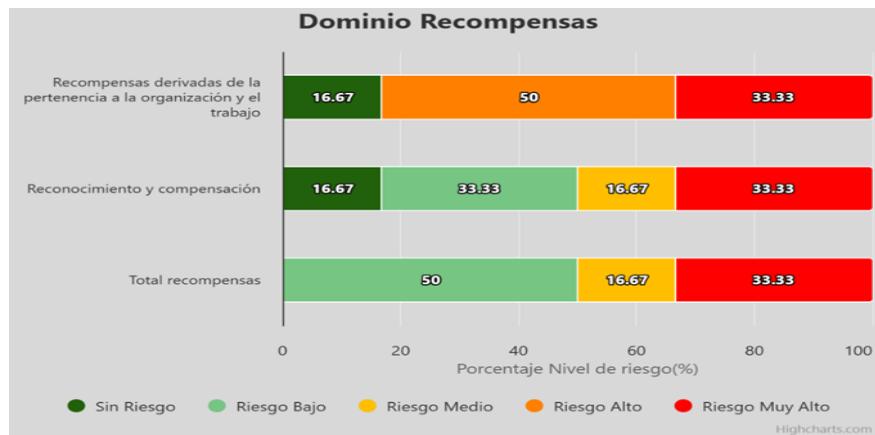
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo										
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%	
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	6	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	33,33%	1	16,67%	
Demandas emocionales	6	0	0,00%	1	16,67%	2	33,33%	1	16,67%	2	33,33%	
Demandas cuantitativas	6	1	16,67%	2	33,33%	2	33,33%	0	0,00%	1	16,67%	
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	6	0	0,00%	3	50,00%	1	16,67%	0	0,00%	2	33,33%	
Exigencias y responsabilidad en el cargo	6	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%	3	50,00%	2	33,33%	
Demandas carga mental	6	2	33,33%	1	16,67%	2	33,33%	0	0,00%	1	16,67%	
Consistencia del rol	6	3	50,00%	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	
Demandas de la jornada de trabajo	6	2	33,33%	2	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	2	33,33%	
Puntaje total del dominio												
Demandas del trabajo		6	1	16,67%	1	16,67%	1	16,67%	2	33,33%	1	16,67%

En general el dominio presenta niveles de riesgo que se deben priorizar dentro del proceso de intervención, de tal manera que el dominio muestra una tendencia de riesgo alto – muy alto para todos los trabajadores que pertenecen a este grupo ocupacional.

Estos factores se convierten en fuente de riesgo cuando:

- Las tareas que desempeña el trabajador implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera una importante molestia, fatiga o preocupación o que afecta negativamente el desempeño.
- El trabajador puede estar expuesto a sentimientos o emociones o a un trato negativo por parte de terceros en el ejercicio de su labor.
- El tiempo del que dispone el trabajador para realizar sus actividades es insuficiente para atender las tareas asignadas, por lo que debe trabajar a un ritmo muy rápido, limitar las pausas o trabajar tiempo adicional.
- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- Se trabaja por turnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o que puede provenir de distintas fuentes, también puede existir presión de tiempo.

Dominio Recompensas



Recompensas

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo							
		Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	6	1	16.67%	0	0.00%	0	0.00%	3	50.00%
Reconocimiento y compensación	6	1	16.67%	2	33.33%	1	16.67%	0	0.00%
Puntaje total del dominio									
Recompensas	6	0	0.00%	3	50.00%	1	16.67%	0	0.00%
								2	33.33%

En lo que respecta a las recompensas, se identifica un alto porcentaje de nivel de riesgo alto (50%) en la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, así mismo, también se presenta un (33.33%) de riesgo muy alto la dimensión de reconocimiento y compensación.

Estos factores se perciben como fuente de riesgo cuando:

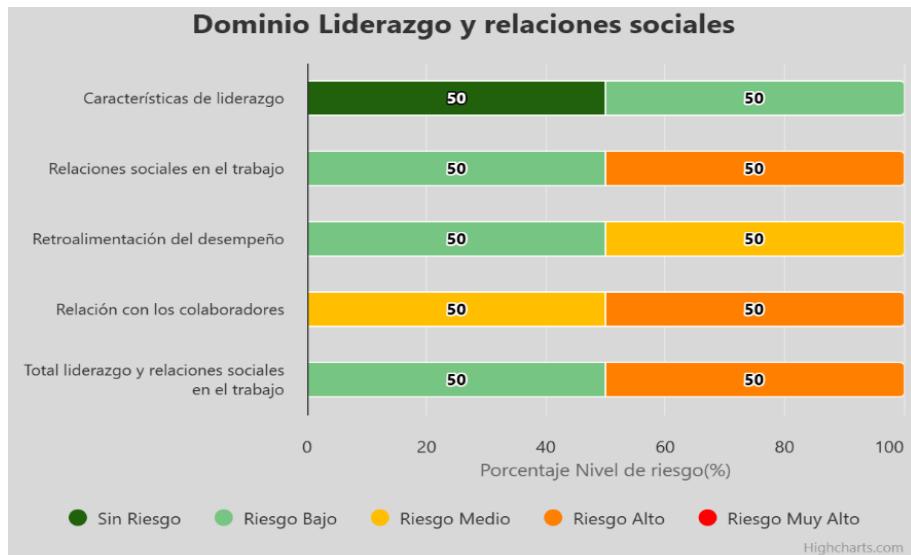
- a) El sentimiento de orgullo hacia la organización es deficiente.
- b) Las personas no se sienten a gusto con las tareas que están realizando.
- c) La retribución recibida no corresponde a los esfuerzos que realiza el trabajador.
- d) La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
- e) El trabajador no tiene oportunidades de desarrollo al interior de la empresa.

GRUPO DE LÍDERES

Este grupo se encuentra conformado por dos personas.

A continuación, se presentan los resultados por cada uno de los dominios.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales



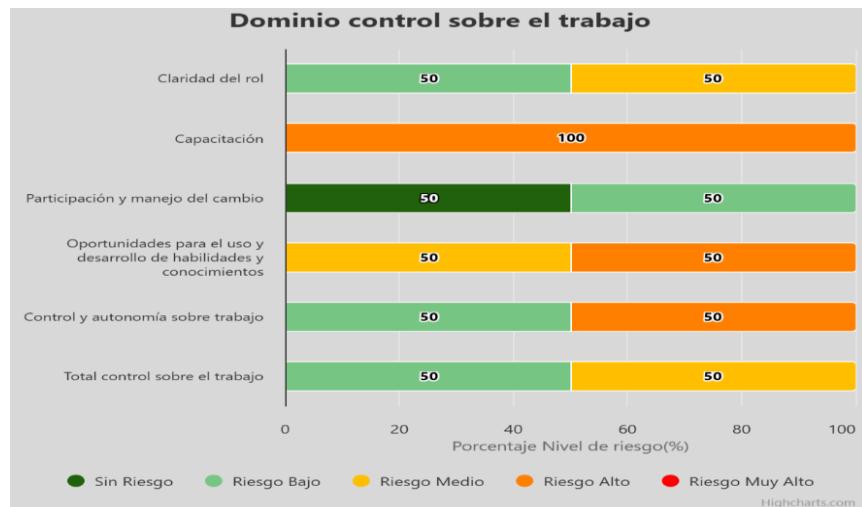
Liderazgo y relaciones sociales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Características de liderazgo	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Relaciones sociales en el trabajo	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Retroalimentación del desempeño	2	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Relación con los colaboradores	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%

En general el dominio presenta percepciones divididas en cuanto a la percepción de riesgo. Sin embargo, se evidencia que la relación con los colaboradores es una condición de riesgo para los dos líderes, lo que indica que la relación con las personas que tienen a cargo al parecer no es buena y que existe un ambiente de desconfianza.

Adicionalmente también se evidencia que las relaciones sociales y la retroalimentación del desempeño no es muy favorable.

Dominio Control sobre el trabajo



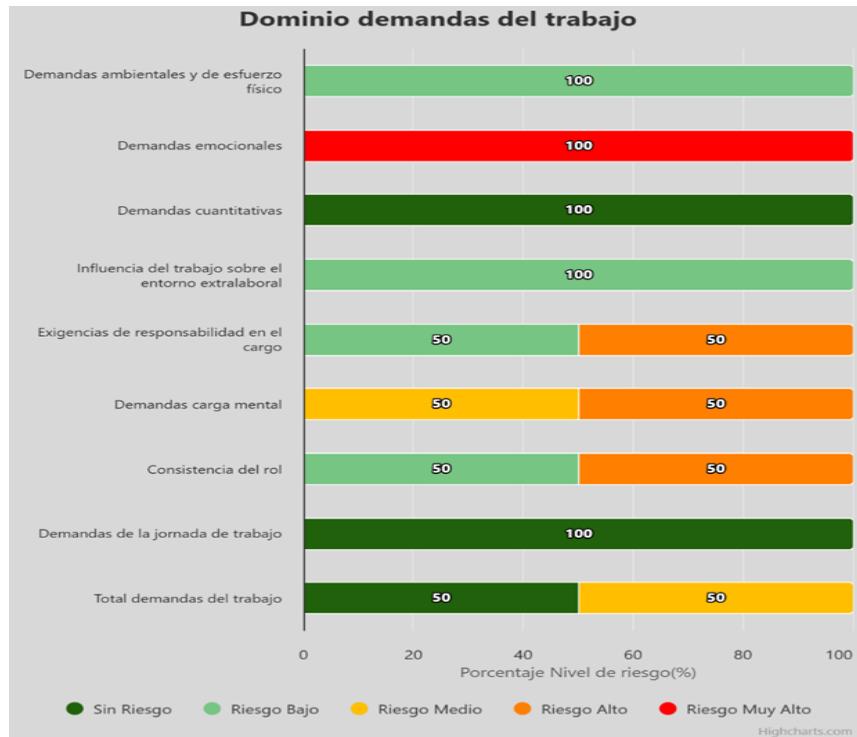
Control sobre el trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Claridad del rol	2	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Capacitación	2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%
Participación y manejo del cambio	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
Control y autonomía sobre trabajo	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Control sobre el trabajo	2	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%

Las dos personas perciben que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o no corresponde de acuerdo con las necesidades que se tienen actualmente, así mismo, se percibe que el trabajo no brinda posibilidades de crecimiento o que asignan tareas para las que los trabajadores no se encuentran capacitados.

También es importante considerar el margen de decisión y autonomía que las dos personas puedan tener dentro de su rol, pues al ser “líderes” se espera que la empresa suministre margen y autonomía para la toma de decisiones.

Dominio Demandas del trabajo



Demandas del trabajo

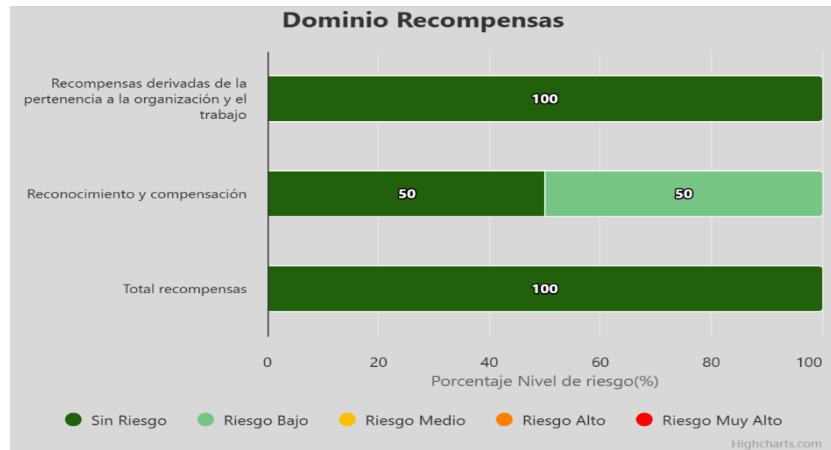
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Demandas emocionales	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
Demandas cuantitativas	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Exigencias y responsabilidad en el cargo	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Demandas carga mental	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
Consistencia del rol	2	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%
Demandas de la jornada de trabajo	2	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Demandas del trabajo	2	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%

Las demandas emocionales y las demandas cuantitativas no presentan niveles de riesgo y la influencia del trabajo sobre e entorno extralaboral presenta un nivel de riego bajo, lo que indica que esos factores no generan alteraciones en la salud o bienestar de los trabajadores.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados, existen un riesgo muy alto en las demandas del trabajo lo que indica que los trabajadores deben ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos, o se exponen a tratos negativos por parte de otras personas.

Así mismo, se deben considerar los niveles de riesgo de la carga mental de trabajo y las exigencias de responsabilidad del cargo.

Dominio Recompensas



Factores extralaborales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tiempo fuera del trabajo	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Relaciones familiares	2	1	50,00%	0	0,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Comunicación y relaciones interpersonales	2	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Situación económica del grupo familiar	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Características de la vivienda y su entorno	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Puntaje total general extralaboral											
Factores extralaborales	2	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

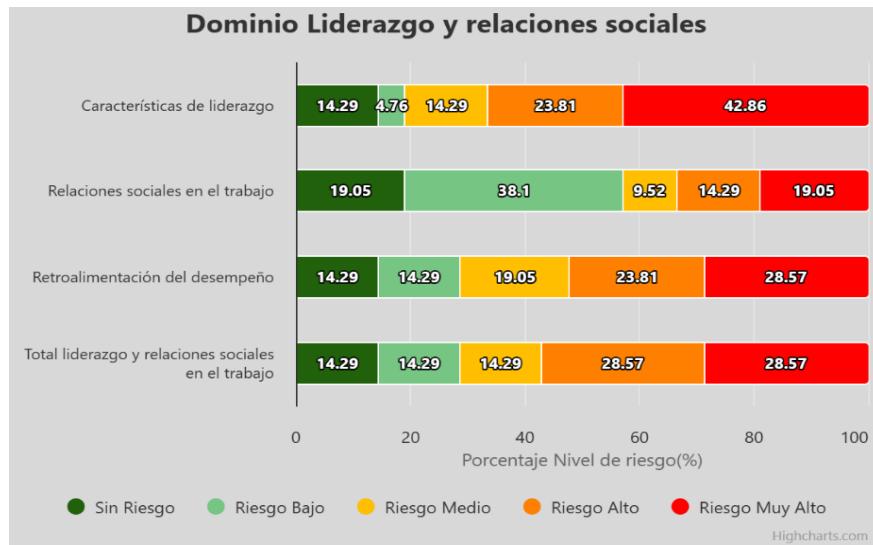
En lo que respecta al dominio de recompensas, este no presenta nivel de riesgo alguno, lo que indica que los trabajadores tienen una muy buena percepción sobre el salario, las acciones de bienestar y el reconocimiento que reciben al interior de la organización.

GRUPO DE FONTANEROS

Es el grupo donde se concentra la mayor cantidad de personas de la empresa (21 personas), este compuesto por personas que realizan labores operativas y deben cumplir funciones muy precisas.

A continuación, se presentan los resultados del grupo.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales



Liderazgo y relaciones sociales

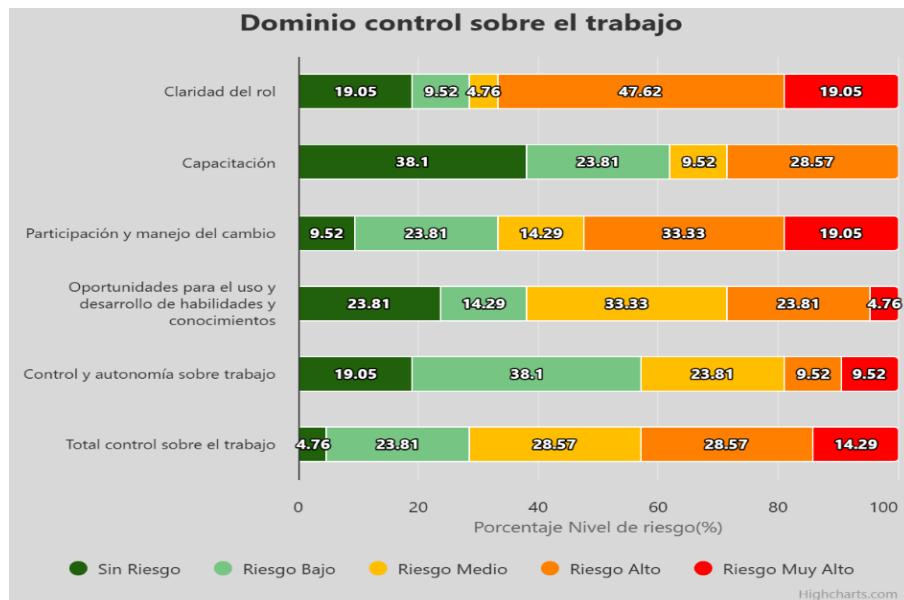
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Características de liderazgo	21	3	14,29%	1	4,76%	3	14,29%	5	23,81%	9	42,86%
Relaciones sociales en el trabajo	21	4	19,05%	8	38,10%	2	9,52%	3	14,28%	4	19,05%
Retroalimentación del desempeño	21	3	14,29%	3	14,29%	4	19,05%	5	23,81%	6	28,57%
Puntaje total del dominio											
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	21	3	14,29%	3	14,29%	3	14,29%	6	28,57%	6	28,57%

En general el dominio presenta niveles de riesgo con tendencia alta y muy alta para este grupo de trabajadores.

Los resultados indican que al interior de este grupo de trabajo:

- Los trabajadores no se encuentran satisfechos con la gestión que realiza el jefe inmediato.
- Existen dificultades para comunicarse y relacionarse de manera clara y adecuada con el jefe inmediato.
- Al interior del grupo puedes existir dificultades como comunicarse y relacionarse de manera respetuosa
- La retroalimentación que reciben por parte del superior no es oportuna, no es clara, ni permite mejorar el trabajo.

Dominio Control sobre el trabajo



Control sobre el trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Claridad del rol	21	4	19,05%	2	9,52%	1	4,76%	10	47,62%	4	19,05%
Capacitación	21	8	38,10%	5	23,81%	2	9,52%	6	28,57%	0	0,00%
Participación manejo del cambio	21	2	9,52%	5	23,81%	3	14,29%	7	33,33%	4	19,05%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	21	5	23,81%	3	14,29%	7	33,33%	5	23,81%	1	4,76%
Control y autonomía sobre trabajo	21	4	19,05%	8	38,10%	5	23,81%	2	9,52%	2	9,52%
Puntaje total del dominio											
Control sobre el trabajo	21	1	4,76%	5	23,81%	6	28,57%	6	28,57%	3	14,29%

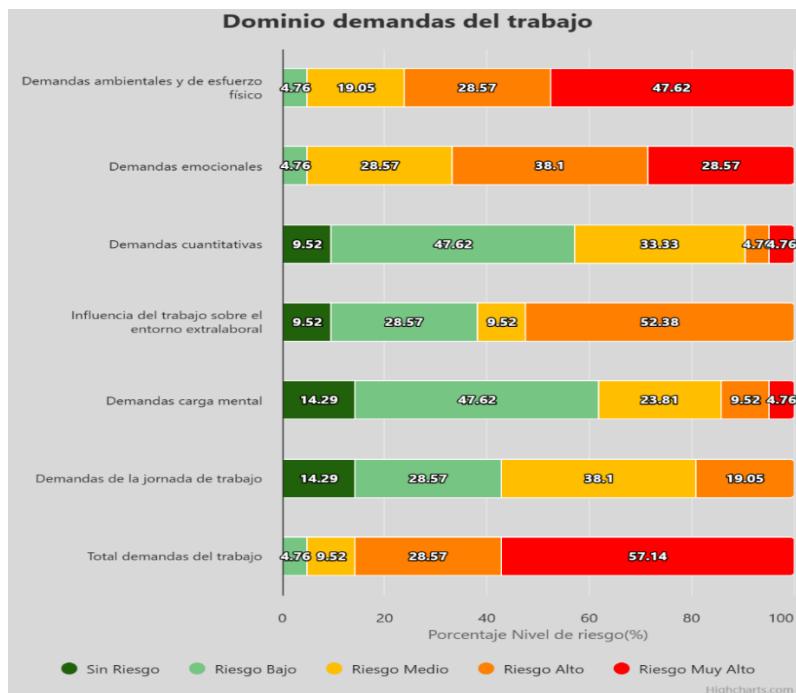
Para el grupo de fontaneros el dominio de control sobre el trabajo presenta una tendencia de riesgo media – alta, con un (28.57%) de riesgo en cada nivel de riesgo. Las dimensiones que presentan un mayor nivel de riesgo para este grupo son:

- La claridad del rol (47.62%) en riesgo alto
- Percepción y manejo del cambio, (33.33%) riesgo alto y (19.05%) en riesgo muy alto
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades (33.33%) en riesgo medio y (23.81%) en riesgo alto
- Control sobre el trabajo (23.81%) en riesgo medio

Estas condiciones se convierten en fuente de riesgo cuando:

- a) El acceso a actividades de capacitación es inexistente o limitada o no responden a las necesidades de formación para un desempeño efectivo.
- b) El trabajador carece de claridad sobre su rol y el impacto de este dentro de la organización.
- c) El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o en este proceso se ignoran los aportes y opiniones del trabajador,
- d) El trabajo impide al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado,
- e) El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo o sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Dominio Demandas del trabajo



Demandas del trabajo

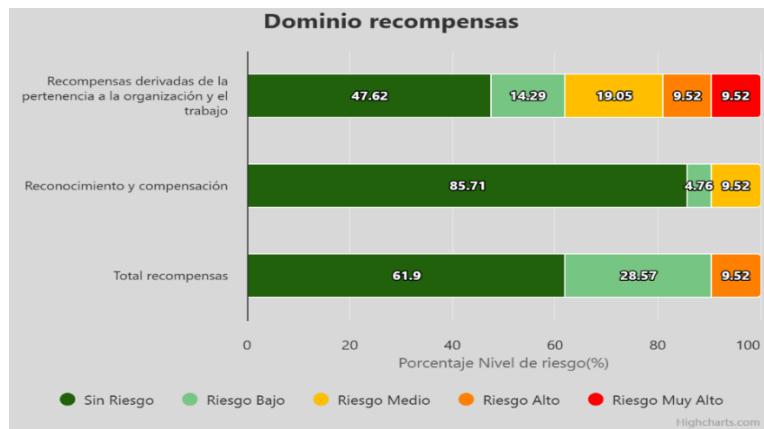
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21	0	0,00%	1	4,76%	4	19,05%	6	28,57%	10	47,62%
Demandas emocionales	21	0	0,00%	1	4,76%	6	28,57%	8	38,10%	6	28,57%
Demandas cuantitativas	21	2	9,52%	10	47,62%	7	33,33%	1	4,76%	1	4,76%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	21	2	9,52%	6	28,57%	2	9,52%	11	52,38%	0	0,00%
Demandas carga mental	21	3	14,29%	10	47,62%	5	23,81%	2	9,52%	1	4,76%
Demandas de la jornada de trabajo	21	3	14,29%	6	28,57%	8	38,10%	4	19,05%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Demandas del trabajo	21	0	0,00%	1	4,76%	2	9,52%	6	28,57%	12	57,14%

En lo que respecta al dominio de demandas del trabajo, la percepción general de riesgo para las personas que hacen parte de este grupo es muy alta, con un (57.14%), seguido de un (28.57%) en riesgo alto.

Estos factores se convierten en fuente de riesgo cuando:

- Las tareas que desempeña el trabajador implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera una importante molestia, fatiga o preocupación o que afecta negativamente el desempeño.
- El trabajador puede estar expuesto a sentimientos o emociones o a un trato negativo por parte de terceros en el ejercicio de su labor.
- El tiempo del que dispone el trabajador para realizar sus actividades es insuficiente para atender las tareas asignadas, por lo que debe trabajar a un ritmo muy rápido, limitar las pausas o trabajar tiempo adicional.
- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- Se trabaja por turnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o que puede provenir de distintas fuentes, también puede existir presión de tiempo.

Dominio Recompensas



Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	21	10	47,62%	3	14,29%	4	19,05%	2	9,52%	2	9,52%
Reconocimiento y compensación	21	18	85,71%	1	4,76%	2	9,52%	0	0,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Recompensas	21	13	61,90%	6	28,57%	0	0,00%	2	9,52%	0	0,00%

En lo que respecta al dominio de recompensas, este presenta una tendencia a ser percibido sin riesgo por el (61.9%) del total de este grupo de trabajadores. Y la dimensión con mejor favorabilidad es 1 reconocimiento y compensación con el (58.71%) sin riesgo, mientras que las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que realiza, si presenta algunos niveles de riesgo.

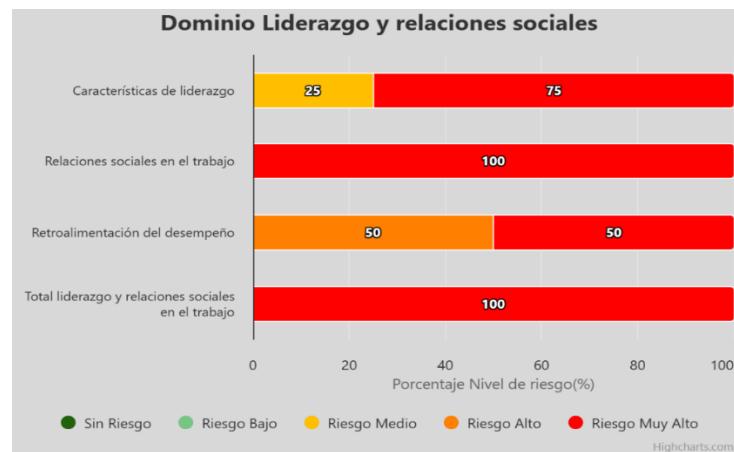
En este orden de ideas, los trabajadores valoran de manera positiva que la organización se preocupa por su bienestar, que la empresa paga su salario de manera oportuna y bajo los acuerdos establecidos y en general valora el conjunto de retribuciones que la empresa le otorga al trabajador en contraprestación del esfuerzo realizado por la realización de su trabajo.

GRUPO PLANTA DE TRATAMIENTO - FORMA - A

En este grupo se encuentra una (1) sola persona, por tanto, se hará entrega de informe individual al trabajador.

GRUPO PLANTA DE TRATAMIENTO – FORMA B

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales

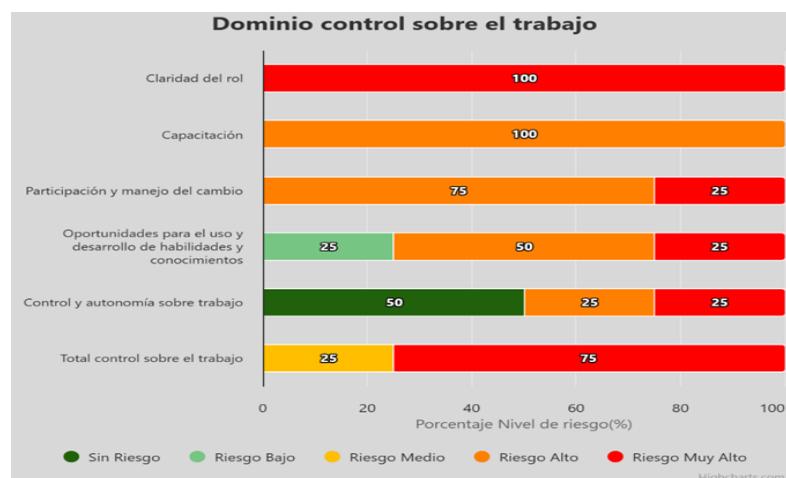


Liderazgo y relaciones sociales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo										
		Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Características de liderazgo	4	0	0.00%	0	0.00%	1	25.00%	0	0.00%	3	75.00%	
Relaciones sociales en el trabajo	4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	100.00%	
Retroalimentación del desempeño	4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	50.00%	2	50.00%	
Puntaje total del dominio		4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	100.00%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo												

Este grupo se encuentra compuesto por cuatro (4) personas y se evidencia que en general el dominio presenta un nivel de riesgo muy alto, con el (100%) de percepción de riesgo, este resultado indica que la empresa debe de emplear acciones inmediatas orientadas a disminuir el nivel de riesgo, dado a que este podría generar afectaciones en la salud y en el bienestar de los trabajadores, así como en la calidad del trabajo y en la productividad.

Dominio Control sobre el trabajo

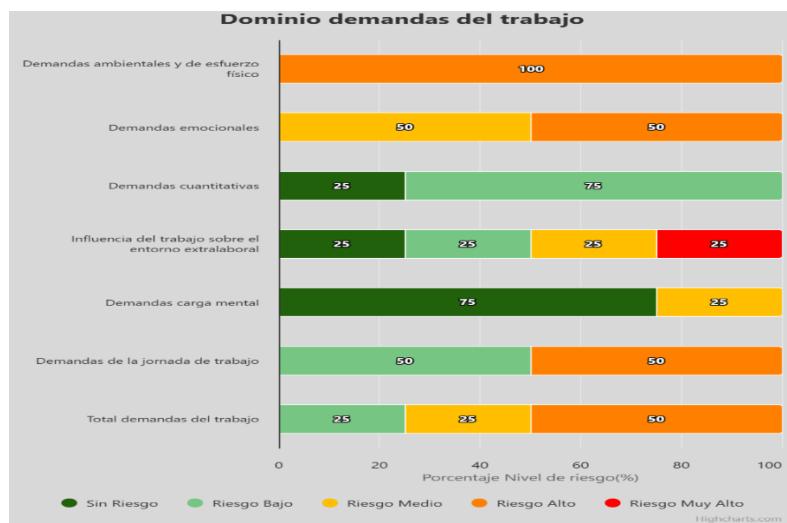


Control sobre el trabajo

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Claridad del rol	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%
Capacitación	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
Participación manejo del cambio	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	75,00%	1	25,00%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	2	50,00%	1	25,00%
Control y autonomía sobre trabajo	4	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%
Puntaje total del dominio											
Control sobre el trabajo	4	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	3	75,00%

En lo que respecta al dominio de control sobre el trabajo, al igual que el anterior, presenta niveles de riesgo que deben ser intervenidos de manera inmediata y bajo el esquema de un sistema de vigilancia epidemiológico, en este orden de ideas, en general el dominio presenta un nivel de riesgo del (75%) de la población en riesgo muy alto, donde todas sus dimensiones presentan niveles de riesgo que ameritan la atención e intervención de manera prioritaria.

Dominio Demandas del trabajo



Demandas del trabajo

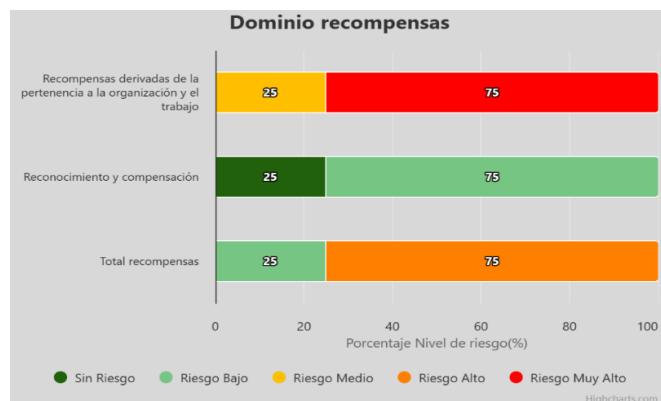
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	100,00%	0	0,00%
Demandas emocionales	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%
Demandas cuantitativas	4	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Influencia del trabajo sobre el entorno extraelaboral	4	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%
Demandas carga mental	4	3	75,00%	0	0,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%
Demandas de la jornada de trabajo	4	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%	2	50,00%	0	0,00%
Puntaje total del dominio											
Demandas del trabajo	4	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%

En lo que respecta a las demandas del trabajo, existen niveles de riesgo en algunas dimensiones que pueden generar afectación en la salud y en la seguridad de los trabajadores.

Estos factores se convierten en fuente de riesgo cuando:

- a) Las tareas que desempeña el trabajador implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera una importante molestia, fatiga o preocupación o que afecta negativamente el desempeño.
- b) El trabajador puede estar expuesto a sentimientos o emociones o a un trato negativo por parte de terceros en el ejercicio de su labor.
- c) El tiempo del que dispone el trabajador para realizar sus actividades es insuficiente para atender las tareas asignadas, por lo que debe trabajar a un ritmo muy rápido, limitar las pausas o trabajar tiempo adicional.
- d) Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- e) Se trabaja por turnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
- f) La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre información detallada o que puede provenir de distintas fuentes, también puede existir presión de tiempo.

Dominio Recompensas



Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo										
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	0	0.00%	0	0.00%	1	25.00%	0	0.00%	3	75.00%	
Reconocimiento y compensación	4	1	25.00%	3	75.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Puntaje total del dominio												
Recompensas		4	0	0.00%	1	25.00%	0	0.00%	3	75.00%	0	0.00%

En lo que refiere al dominio de recompensas, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, es la dimensión que presenta un mayor nivel de riesgo; (25%) en riesgo medio y (75%) en riesgo muy alto, estos resultados permiten inferir que:

- a) Los trabajadores han perdido el sentimiento de orgullo hacia la compañía.
- b) Que las personas no se sienten a gusto con las tareas que realizan
- c) Que se percibe inestabilidad laboral

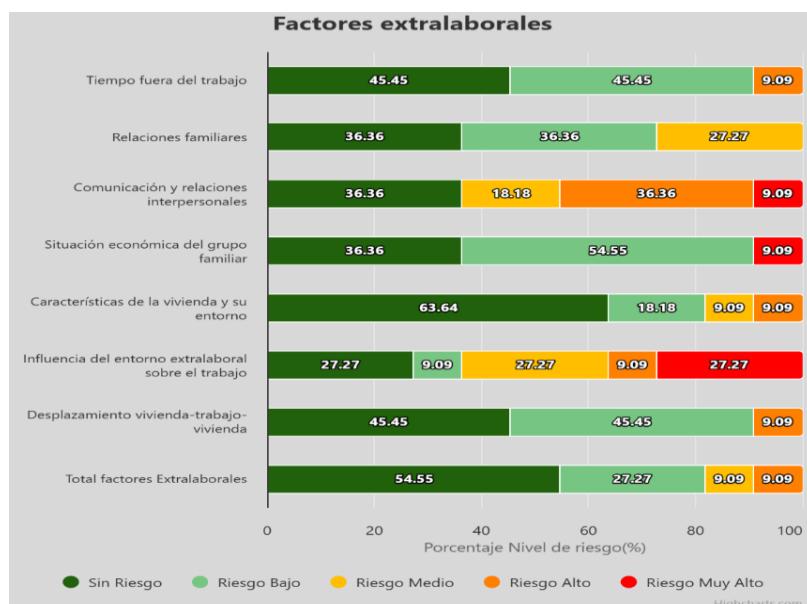
Por tanto, es importante generar acciones de intervención inmediatas, ya que el dominio en general presenta un (75%) de riesgo alto.

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES EXTRALABORALES

Son aspectos ajenos a la organización o al trabajo que se realiza, pero de igual manera tienen el potencial de afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Los resultados se presentan por cada grupo ocupacional.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS – FORMA – A

Resultado de las Dimensiones Extralaborales

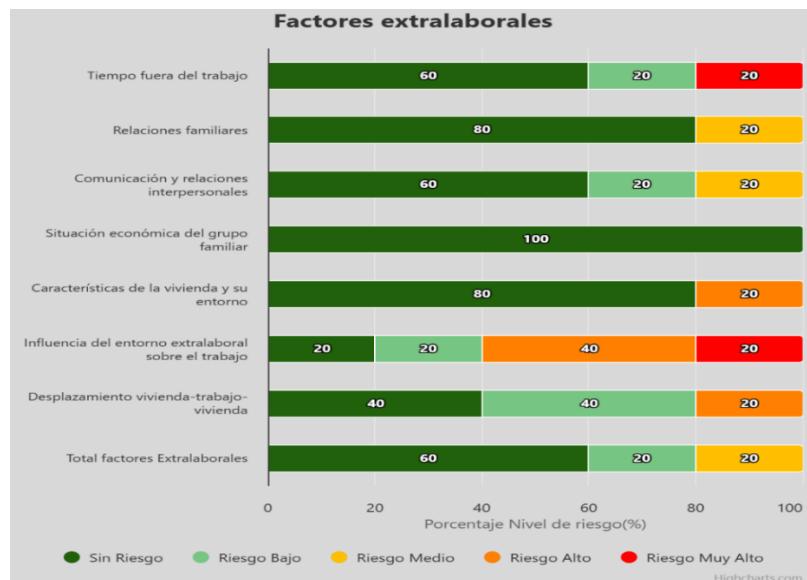


Factores extralaborales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Tiempo fuera del trabajo	11	5	45,45%	5	45,45%	0	0,00%	1	9,09%	0	0,00%
Relaciones familiares	11	4	36,36%	4	36,36%	3	27,27%	0	0,00%	0	0,00%
Comunicación y relaciones interpersonales	11	4	36,36%	0	0,00%	2	18,18%	4	36,36%	1	9,09%
Situación económica del grupo familiar	11	4	36,36%	6	54,55%	0	0,00%	0	0,00%	1	9,09%
Características de la vivienda y su entorno	11	7	63,64%	2	18,18%	1	9,09%	1	9,09%	0	0,00%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	11	3	27,27%	1	9,09%	3	27,27%	1	9,09%	3	27,27%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	11	5	45,45%	5	45,45%	0	0,00%	1	9,09%	0	0,00%
Puntaje total general extralaboral											
Factores extralaborales	11	6	54,55%	3	27,27%	1	9,09%	1	9,09%	0	0,00%

Para el grupo de administrativos, las dimensiones extralaborales muestran unos niveles de percepción de riesgo bastante favorables, ya que el (54.55%) tiene una percepción de sin riesgo y el (27.27%) tiene una percepción de riesgo bajo.

Las dimensiones que presentan un mayor nivel de riesgo son: la comunicación y las relaciones interpersonales y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo que permite inferir que el apoyo social que el trabajador recibe por parte de amigos y familiares es poco o nulo y que los trabajadores tienen situaciones de su vida personal o familiar que afectan su bienestar.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS – FORMA – B
Resultado de las Dimensiones Extralaborales


Factores extralaborales

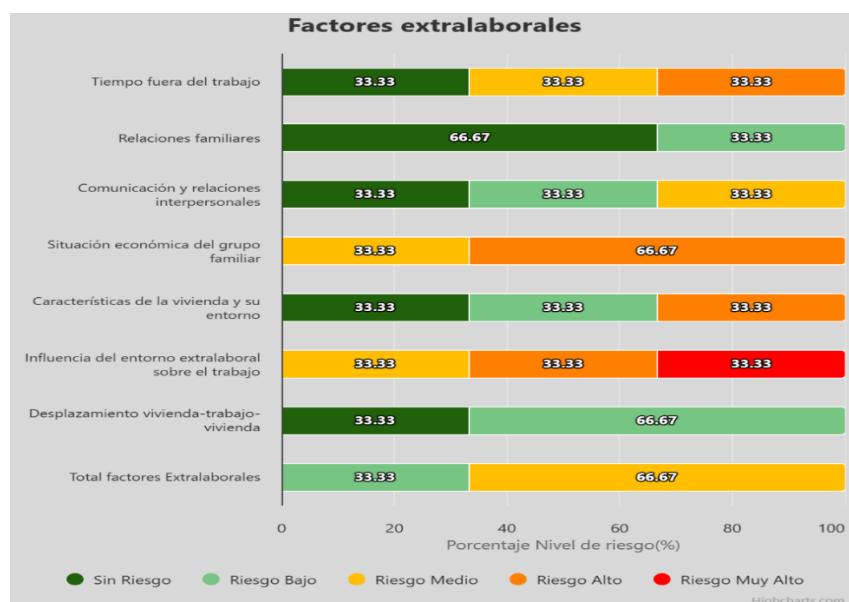
Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Tiempo fuera del trabajo	5	3	60,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%
Relaciones familiares	5	4	80,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%
Comunicación y relaciones interpersonales	5	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%
Situación económica del grupo familiar	5	5	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Características de la vivienda y su entorno	5	4	80,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	5	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	2	40,00%	1	20,00%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	5	2	40,00%	2	40,00%	0	0,00%	1	20,00%	0	0,00%
Puntaje total general extralaboral											
Factores extralaborales	5	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00%	0	0,00%	0	0,00%

En lo que respecta a este grupo, se evidencia que también presentan una percepción bastante favorable hacia las condiciones extralaborales, con una percepción general del (60%) sin riesgo. La dimensión que presenta mayor nivel de riesgo es la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo que permite inferir que los trabajadores tienen situaciones de su vida personal o familiar que afectan su bienestar.

Sin embargo, las demás dimensiones presentan altos niveles de favorabilidad.

GRUPO DE COORDINADORES

Resultado de las Dimensiones Extralaborales



Factores extralaborales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N*	%	N*	%	N*	%	N	%	N*	%
Tiempo fuera del trabajo	3	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%
Relaciones familiares	3	2	66,67%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Comunicación y relaciones interpersonales	3	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%
Situación económica del grupo familiar	3	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%
Características de la vivienda y su entorno	3	1	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%	0	0,00%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	3	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Puntaje total general extralaboral											
Factores extralaborales	3	0	0,00%	1	33,33%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%

En lo que respecta al grupo de coordinadores, las dimensiones que presentan mayores niveles de riesgo son: la situación económica del grupo familiar, la influencia del entorno laboral sobre el trabajo y el tiempo fuera del trabajo

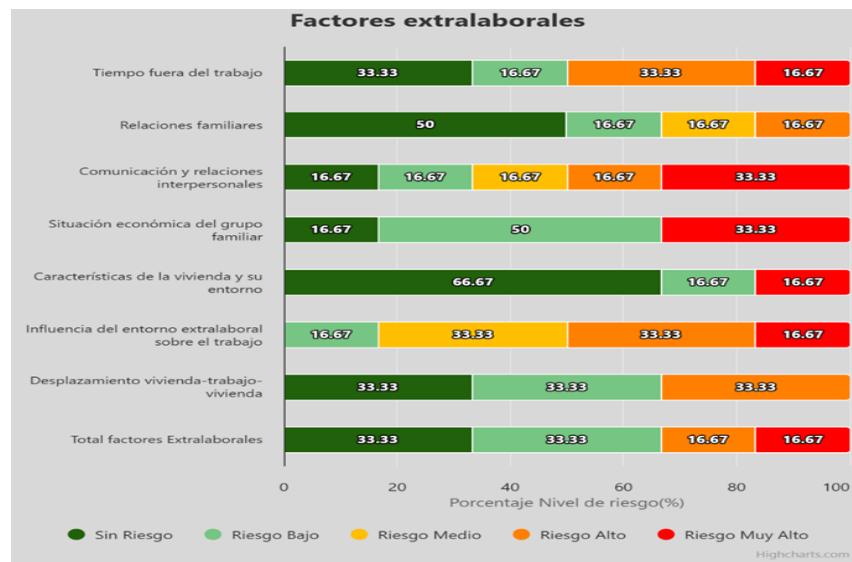
Estos riesgos se presentan cuando:

- a) La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación, o la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales es limitada o insuficiente,
- b) Existe situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo y,
- c) Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o tienen deudas difíciles de solventar.

En general los factores extralaborales en este grupo ocupacional presentan niveles de riesgos que deben ser intervenidos por la compañía.

GRUPO DE DIRECTORES

Resultado de las Dimensiones Extralaborales



Factores extralaborales

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Tiempo fuera del trabajo	6	2	33,33%	1	16,67%	0	0,00%	2	33,33%	1	16,67%
Relaciones familiares	6	3	50,00%	1	16,67%	1	16,67%	1	16,67%	0	0,00%
Comunicación y relaciones interpersonales	6	1	16,67%	1	16,67%	1	16,67%	1	16,67%	2	33,33%
Situación económica del grupo familiar	6	1	16,67%	3	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	33,33%
Características de la vivienda y su entorno	6	4	66,67%	1	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	1	16,67%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	6	0	0,00%	1	16,67%	2	33,33%	2	33,33%	1	16,67%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	6	2	33,33%	2	33,33%	0	0,00%	2	33,33%	0	0,00%
Puntaje total general extralaboral											
Factores extralaborales	6	2	33,33%	2	33,33%	0	0,00%	1	16,67%	1	16,67%

Para los integrantes de este grupo de directores se evidencia factores de riesgo en las siguientes dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y situación económica del grupo familiar, entre otras dimensiones.

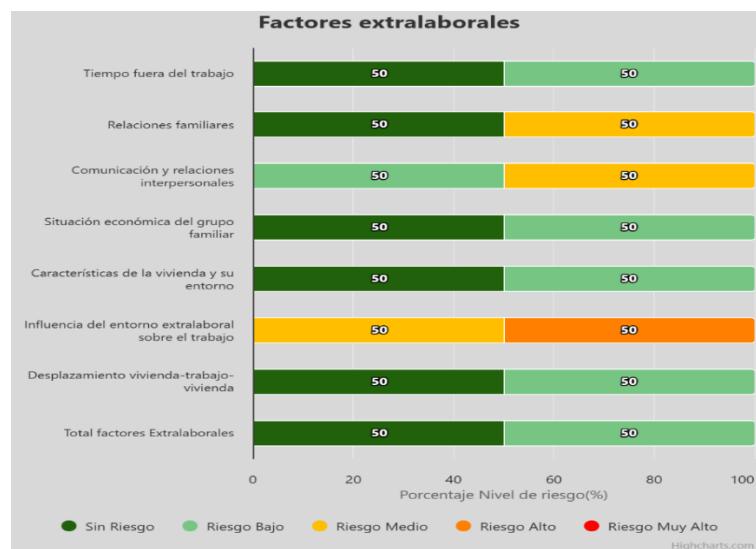
Estos riesgos se presentan cuando:

- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación, o la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales es limitada o insuficiente,

- b) La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa, conflictiva o deficiente, o el trabajador recibe de sus amigos o allegados poco apoyo social,
- c) Las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo y,
- d) Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o tienen deudas difíciles de solventar.

GRUPO DE LÍDERES

Resultado de las Dimensiones Extralaborales



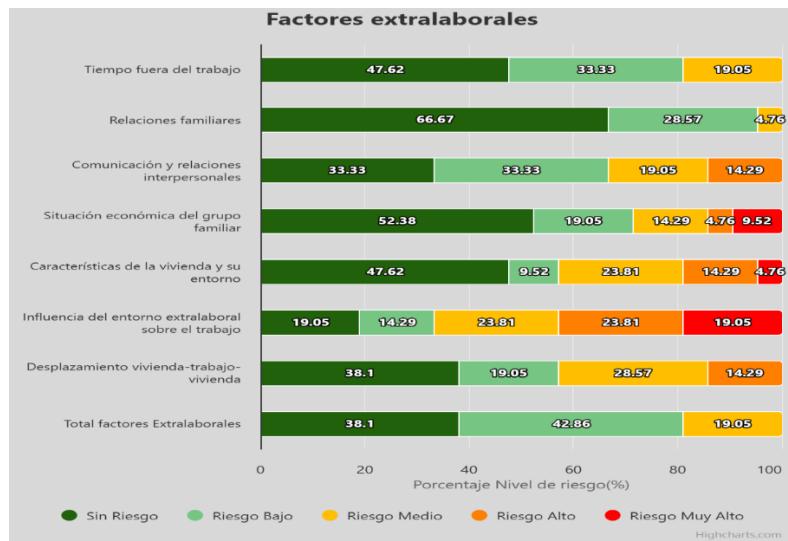
Factores extralaborales

Dimensión	# Encuestas		Nivel de Riesgo										
			Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Tiempo fuera del trabajo	2		1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Relaciones familiares	2		1	50.00%	0	0.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Comunicación y relaciones interpersonales	2		0	0.00%	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Situación económica del grupo familiar	2		1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Características de la vivienda y su entorno	2		1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	2		0	0.00%	0	0.00%	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	2		1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Puntaje total general extralaboral													
Factores extralaborales	2		2	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

Para el grupo de líderes, en general todas las dimensiones presentan una favorabilidad en la percepción de riesgo. Sin embargo, se debe tener presente que al parecer existen situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo.

GRUPO DE FONTANEROS

Resultado de las Dimensiones Extralaborales



Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo										
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto		
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Tiempo fuera del trabajo	21	10	47,62%	7	33,33%	4	19,05%	0	0,00%	0	0,00%	
Relaciones familiares	21	14	66,67%	6	28,57%	1	4,76%	0	0,00%	0	0,00%	
Comunicación y relaciones interpersonales	21	7	33,33%	7	33,33%	4	19,05%	3	14,29%	0	0,00%	
Situación económica del grupo familiar	21	11	52,38%	4	19,05%	3	14,29%	1	4,76%	2	9,52%	
Características de la vivienda y su entorno	21	10	47,62%	2	9,52%	5	23,81%	3	14,29%	1	4,76%	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	21	4	19,05%	3	14,29%	5	23,81%	5	23,81%	4	19,05%	
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	21	8	38,10%	4	19,05%	6	28,57%	3	14,29%	0	0,00%	
Puntaje total general extralaboral												
Factores extralaborales		21	8	38,10%	9	42,86%	4	19,05%	0	0,00%	0	0,00%

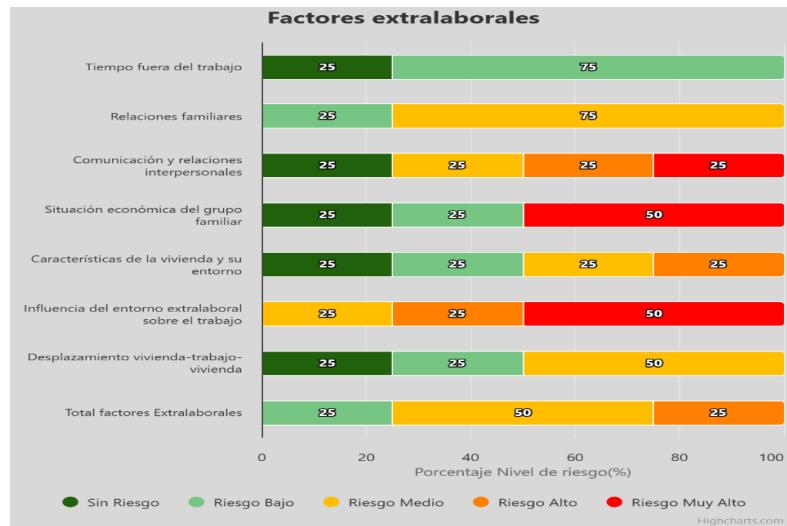
Para el grupo de fontaneros se perciben algunas situaciones del entorno extralaboral como:

- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación, o la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales es limitada o insuficiente,
- Existe situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo y,
- El desplazamiento entre la casa y el trabajo es prolongado e incomodo.
- Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o tienen deudas difíciles de solventar.

Estas condiciones pueden generar percepciones de riesgo que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores.

GRUPO DE PLANTA DE TRATAMIENTO – FORMA – B

Resultado de las Dimensiones Extralaborales



Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tiempo fuera del trabajo	4	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Relaciones familiares	4	0	0,00%	1	25,00%	3	75,00%	0	0,00%	0	0,00%
Comunicación y relaciones interpersonales	4	1	25,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%
Situación económica del grupo familiar	4	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%
Características de la vivienda y su entorno	4	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	1	25,00%	0	0,00%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	4	0	0,00%	0	0,00%	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	4	1	25,00%	1	25,00%	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%
Puntaje total general extralaboral											
Factores extralaborales		4	0,00%	1	25,00%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%

En lo que respecta al grupo de planta de tratamiento, se evidencian dimensiones que presentan niveles de riesgo medio, alto y muy alto en las dimensiones de relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

Estos riesgos se presentan cuando:

- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación, o la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales es limitada o insuficiente,

- b) Existe situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo y,
- c) Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o tienen deudas difíciles de solventar.

En general los factores extralaborales en este grupo ocupacional presentan niveles de riesgos que deben ser intervenidos por la compañía.

RESULTADOS DE LA SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS

A través del cuestionario diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS FORMA – A

Sintomatología asociada a estrés



Síntomas de estrés

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Síntomas de estrés	11	2	18,18%	3	27,27%	1	9,09%	3	27,27%	2	18,18%

Estilos de Afrontamiento

Gráfico de promedios de estilos de afrontamiento



Los resultados de sintomatología asociada al estrés permiten inferir que dentro de este grupo de trabajadores se tienen 3 personas que presentan niveles de estrés en riesgo alto (27.27%) y 2 personas en riesgo muy alto (18.18%).

Con base a lo anterior, se sugiere pertinente generar un sistema de vigilancia epidemiológico que permita llevar a cabo una intervención sistemática a este grupo de trabajadores.

En lo que respecta a los estilos de afrontamiento, la gráfica muestra una tendencia a utilizar la solución a los problemas y la búsqueda de soporte social, como los estilos más utilizados para hacer frente a las situaciones que pueden generar estrés. De acuerdo con la literatura científica, estos estilos son los más adecuados. Sin embargo, se sugiere emplear acciones de entrenamiento para fortalecerlos.

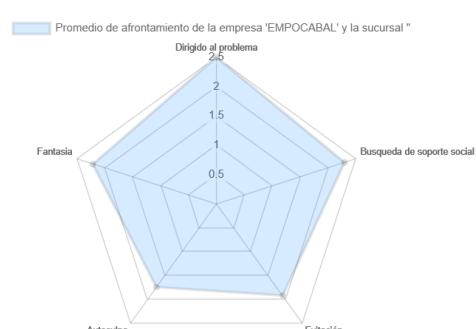
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS FORMA – B

Sintomatología asociada a estrés



Estilos de Afrontamiento

Gráfico de promedios de estilos de afrontamiento



Dentro de los resultados de asociación al estrés, para este grupo, se evidencia una persona (1) que presenta niveles de riesgo alto en sintomatología asociada al estrés.

Adicionalmente, es importante resaltar que este grupo de trabajo utiliza adecuados estilos de afrontamiento.

GRUPO DE COORDINADORES

Sintomatología asociada a estrés



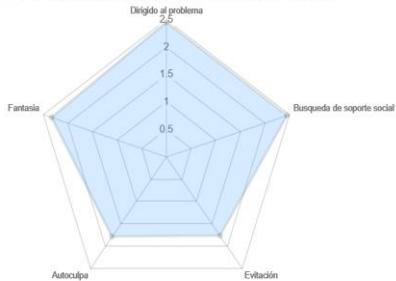
Síntomas de estrés

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Síntomas de estrés	3	1	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	66,67%

Estilos de Afrontamiento

Gráfico de promedios de estilos de afrontamiento

Promedio de afrontamiento de la empresa 'EMPOCABAL' y la sucursal *



Para el grupo de líderes, dos (2) personas que equivalen al (66.67%) de la población, presentan niveles de estrés en riesgo muy alto, motivo por el cual se sugiere emplear acciones inmediatas de intervención. Adicionalmente dentro de los estilos de afrontamiento, al interior de este grupo se evidencia que además de la solución dirigida a los problemas y el soporte social, también se marca una tendencia a utilizar la fantasía como estrategia para hacer frente a situaciones de estrés, siendo este último, uno de los estilos que presenta poca efectividad.

GRUPO DE DIRECTORES

Sintomatología asociada a estrés

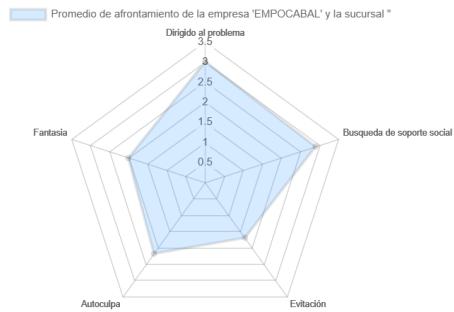


Síntomas de estrés

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Síntomas de estrés	6	3	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	33.33%	1	16.67%

Estilos de Afrontamiento

Gráfico de promedios de estilos de afrontamiento



Para este grupo ocupacional, 2 personas se encuentran en riesgo alto y 1 persona en riesgo muy alto de percepción de estrés, adicionalmente, si bien existe una tendencia a utilizar la solución de problemas y el soporte social, la tendencia a utilizar estos estilos de afrontamiento ya no es tan marcada como en otros grupos, por lo que es importante generar acciones de entrenamiento en estrategias de afrontamiento.

GRUPO DE LÍDERES

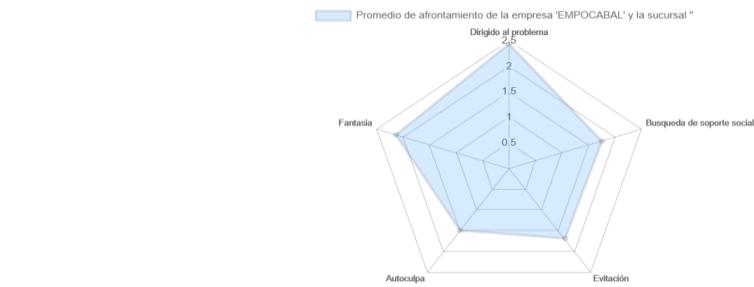


Síntomas de estrés

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Síntomas de estrés	2	0	0,00%	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	0	0,00%

Estilos de Afrontamiento

Gráfico de promedios de estilos de afrontamiento



Este grupo presenta niveles de riesgo medio y alto en sintomatología asociada al estrés, adicionalmente, se infiere que una persona muestra tendencia a utilizar la solución de problemas como estrategia de afrontamiento y otra opta por utilizar la fantasía; se sugiere emplear acciones de intervención inmediata bajo el marco de un SVE.

GRUPO DE FONTANEROS

Sintomatología asociada a estrés



Síntomas de estrés

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Síntomas de estrés	21	3	14,29%	8	38,10%	0	0,00%	5	23,81%	5	23,81%

Estilos de Afrontamiento

Gráfico de promedios de estilos de afrontamiento



Este grupo ocupacional se evidencian 5 personas en riesgo alto (23.81%) y 5 personas en nivel de riesgo muy alto (23.81%), adicionalmente se evidencia que se disminuye la tendencia a utilizar estilos de afrontamiento adecuados.

GRUPO DE PLANTA DE TRATAMIENTO

Sintomatología asociada a estrés



Síntomas de estrés

Dimensión	# Encuestas	Nivel de Riesgo									
		Sin Riesgo		Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Riesgo Muy Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Síntomas de estrés	4	2	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	50,00%

Estilos de Afrontamiento

Gráfico de promedios de estilos de afrontamiento



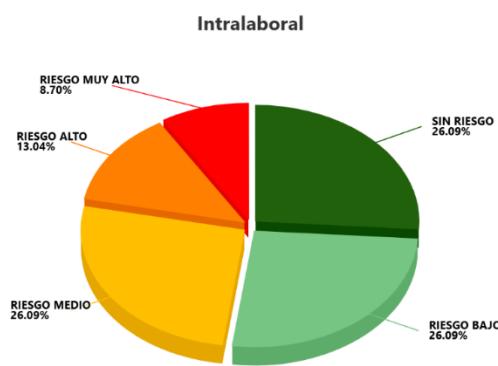
Este grupo ocupacional presenta dos (2) personas en riesgo muy alto en síntomas de estrés (50%), con una tendencia a utilizar la solución de problemas, la fantasía y la búsqueda de soporte social como estilos para afrontar situaciones estresantes.

RESULTADOS GENERALES Y CRUCE DE VARIABLES

Con el fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 3 de la Resolución 2764 del 2022, a continuación, se establece el puntaje psicosocial intralaboral, generando por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral para la forma A y para la forma B.

RESULTADOS GENERALES

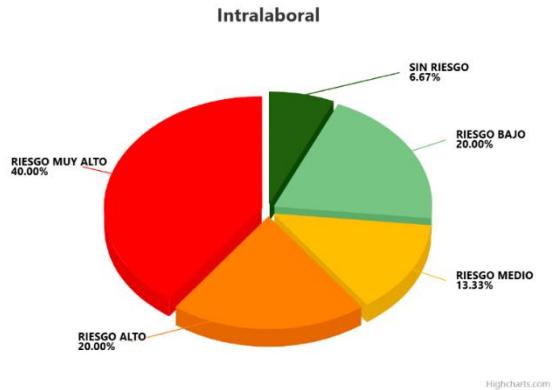
Resultados Generales Forma – A



Highcharts.com

Para las personas que respondieron el formato forma A (cargos técnicos, profesionales y directivos y jefatura), se evidencia una tendencia de percepción de riesgo bajo y sin riesgo (52.18%), sin embargo, existe un (26%) en riesgo medio y un (21.74%) que se encuentra en riesgo alto y muy alto.

Resultados Generales Forma – B



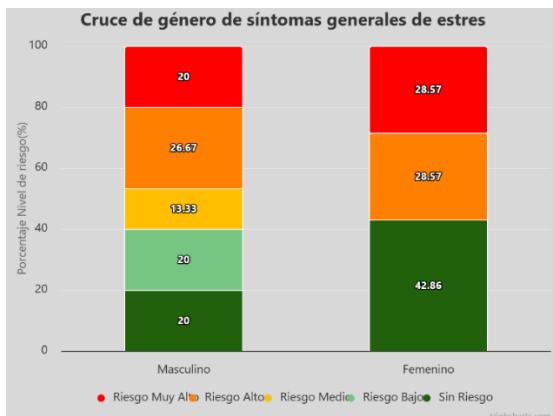
Para las personas que respondieron el formato forma B (cargos a nivel de auxiliar y operativos), se evidencia una percepción de riesgo de los factores intralaborales del (40%) en muy alto y (20%) en riesgo alto

Teniendo en cuenta las orientaciones suministradas en el artículo y en la resolución, anteriormente mencionada, se sugiere realizar evaluación nuevamente en 1 año, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial y generando intervención inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales, todo lo anterior con el fin de favorecer las intervenciones generadas en los individuos.

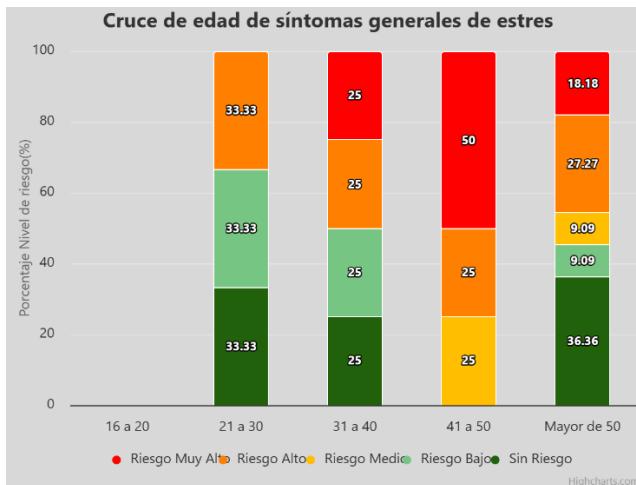
CRUCE DE VARIABLES

A continuación, se presentan unos resultados adicionales, que tienen como objetivo generar una contextualización más profunda de los factores de riesgo psicosocial y su relación con alguna información de índole sociodemográfica.

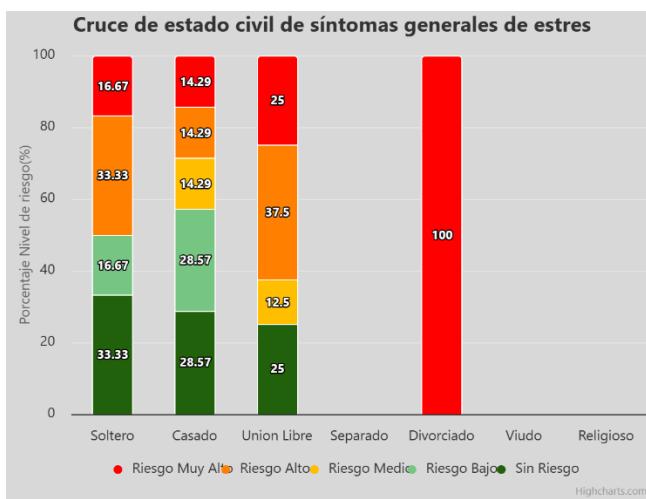
Área Administrativa



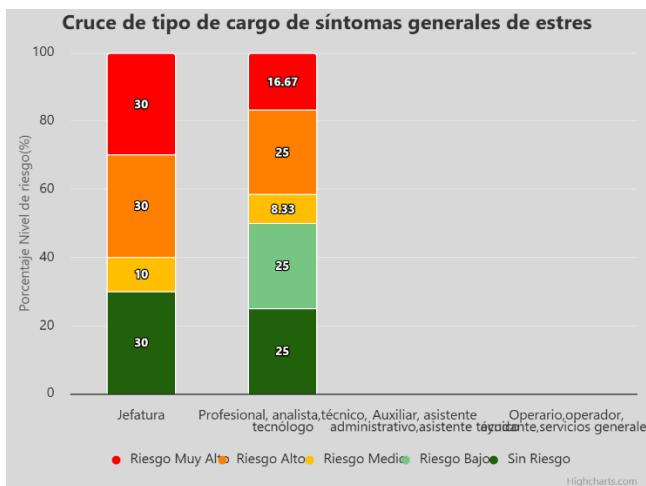
Estos resultados indican que los hombres que pertenecen al área administrativa perciben mayores niveles de estrés que las mujeres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los hombres conforman el 84% de la población de la empresa.



Las personas que se encuentran en el rango de edad de los 41 a los 50 años, son quienes perciben mayores niveles de estrés. Sin embargo, la mayor cantidad de personas, pertenecen al rango mayores de 50. Es importante fortalecer las estrategias de afrontamiento en los dos grupos.

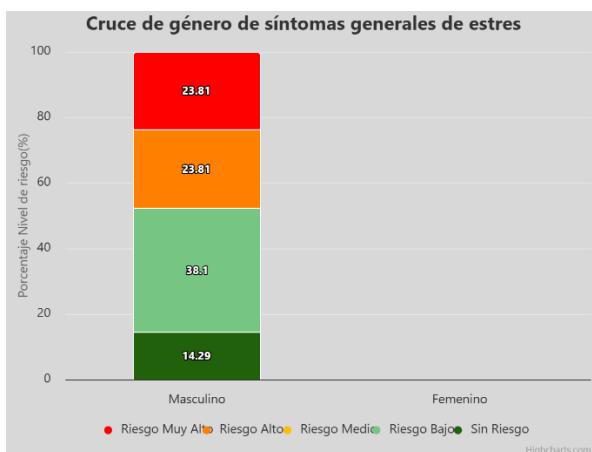


Las personas divorciadas son quienes perciben mayor nivel de estrés, que corresponde al 1% del total de la población. Sin embargo, es importante resaltar que las personas en unión libre y los solteros presentan niveles de estrés, es importante tener presente que las relaciones familiares y la comunicación fue una de las dimensiones con mayor nivel de riesgo extralaboral.

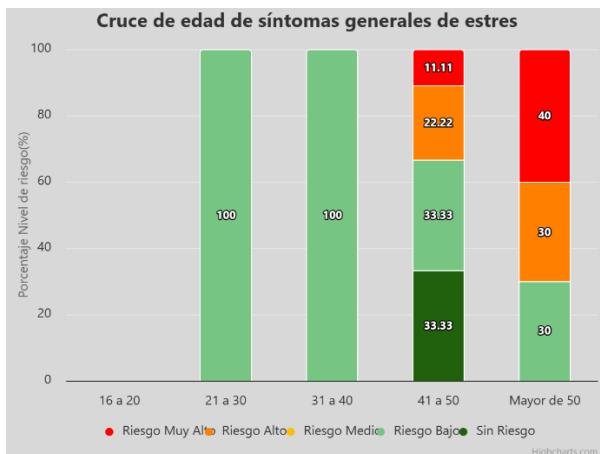


Dentro de los administrativos, los cargos con roles de jefatura presentan mayor nivel de estrés a comparación de los roles profesionales, analistas y técnicos.

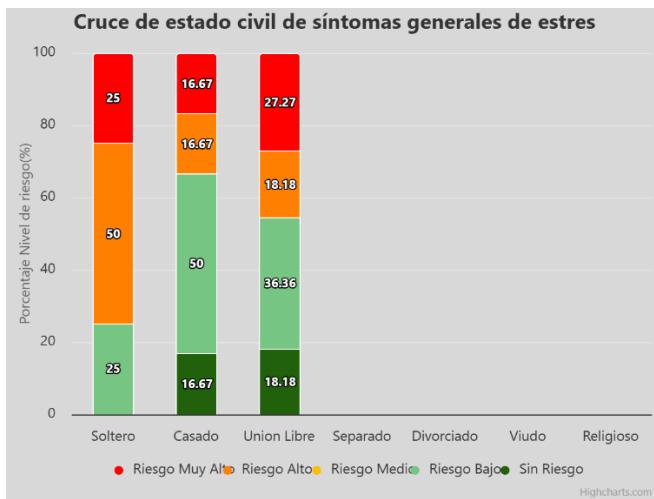
Área Operativa



El área operativa al parecer se encuentra conformada por solo hombres, con una tendencia de riesgo bajo respecto al estrés. Sin embargo, existe un porcentaje considerable con niveles altos y muy altos.



El rango de edad que presenta mayor nivel de riesgo en estrés, son los que se encuentran mayor de los 50 años. Por tanto, se sugiere emplear estrategias para fortalecer los estilos y estrategias de afrontamiento.



Para los operativos, el estado civil de solteros es el que presenta mayor nivel de riesgo en estrés, es importante considerar que, según la literatura científica, las personas con familia tienen mejores redes de apoyo para afrontar situaciones de estrés.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados encontrados en el desarrollo del estudio, se realizan las siguientes conclusiones y recomendaciones teniendo en cuenta los datos recolectados a través de los cuestionarios.

Administrativos (Formas A y B)

Factores intralaborales

Se evidencia un riesgo alto en el dominio de liderazgo y relaciones sociales, con dificultades en la cohesión de equipo, retroalimentación poco oportuna y deficiente comunicación con superiores. En el control sobre el trabajo aparecen riesgos medios, particularmente en claridad de rol, oportunidades de capacitación y participación en el cambio. Las demandas laborales son moderadas, con cierta sobrecarga emocional en algunos casos, pero sin riesgo significativo en demandas cuantitativas ni cognitivas. Las recompensas son percibidas de forma relativamente favorable, aunque un grupo minoritario expresa insatisfacción con el reconocimiento recibido.

Factores Extralaborales:

La mayoría reporta condiciones favorables; sin embargo, se identifican casos con escaso apoyo

social y presencia de situaciones familiares que inciden en el bienestar

Síntomas asociados al estrés:

Se registran cinco trabajadores con sintomatología en niveles alto y muy alto, lo cual requiere vigilancia inmediata. Sus estilos de afrontamiento predominantes son adecuados (búsqueda de soluciones y soporte social), pero deben fortalecerse para prevenir desbordamientos emocionales.

Grupo de Coordinadores

Factores intralaborales

Predominan riesgos medios y altos en liderazgo y relaciones sociales, con conflictos internos y baja integración. El control sobre el trabajo muestra riesgo alto en todas sus dimensiones: escasa claridad de rol, baja autonomía y carencia de capacitación. Las demandas son intensas, afectando la conciliación trabajo-vida personal.

Factores extralaborales:

Dentro de los factores extralaborales, el grupo presenta dificultades económicas y restricciones de tiempo para el descanso y la vida familiar, lo que amplifica el impacto del riesgo intralaboral.

Síntomas asociados al estrés.

Dos de los tres coordinadores muestran niveles muy altos de estrés, con tendencia a usar estrategias de afrontamiento poco efectivas (fantasía), lo que incrementa la vulnerabilidad psicosocial.

Grupo de Directores

Factores intralaborales

El liderazgo se percibe en riesgo medio, con debilidades en relaciones interpersonales y retroalimentación. Las demandas del trabajo son las más críticas: sobrecarga, presión de tiempo y jornadas prolongadas. En recompensas, se reporta un déficit claro: falta de orgullo organizacional y reconocimiento insuficiente.

Factores extralaborales:

Se identifican problemas en relaciones familiares, apoyo social limitado y dificultades económicas que interfieren en el rendimiento y la salud.

Síntomas asociados al estrés:

Este grupo, tres directivos (50%) se encuentran en riesgo alto y muy alto de estrés. Los estilos de afrontamiento son menos adaptativos que en otros grupos, con menor uso del soporte social.

Grupo de Líderes

Factores intralaborales

Las relaciones con los colaboradores presentan un deterioro claro, con falta de confianza y retroalimentación poco efectiva. En control sobre el trabajo, se percibe escasa capacitación y limitadas oportunidades de desarrollo, junto con poca autonomía en la toma de decisiones. En demandas, el mayor riesgo se concentra en las emocionales, asociadas al ocultamiento de sentimientos y exposición a trato negativo.

Factores extralaborales

Las condiciones son en general favorables, aunque se reportan casos en los que situaciones familiares afectan la estabilidad emocional.

Síntomas de estrés:

Se detectan niveles de riesgo medio y alto en síntomas de estrés. Un líder utiliza estrategias de afrontamiento efectivas, mientras que otro recurre a la fantasía, lo cual es poco adaptativo.

Grupo de Fontaneros

Factores intralaborales

Este grupo presenta los niveles más críticos. El liderazgo es percibido como inadecuado, con dificultades en la comunicación jefe-subalterno. El control sobre el trabajo refleja baja claridad de rol, falta de capacitación y escasa participación en el cambio. Las demandas laborales (físicas, emocionales y de tiempo) alcanzan riesgo muy alto, con afectaciones directas a la salud. Las recompensas son relativamente favorables, aunque con matices de desmotivación en algunos casos.

Factores extralaborales

Se identifican problemas en el tiempo disponible para la familia, desplazamientos prolongados e insuficiencia económica, lo que aumenta la percepción de malestar.

Síntomas de estrés:

Un 47% de los fontaneros se encuentran en riesgo alto y muy alto, con disminución del uso de estrategias de afrontamiento adecuadas.

Grupo de Planta de Tratamiento

Factores intralaborales

El grupo evidencia riesgo muy alto en liderazgo, control y recompensas, con pérdida de sentido de pertenencia y motivación. Las demandas laborales son excesivas, afectando de manera directa la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Factores extralaborales

Se reportan dificultades familiares, económicas y de apoyo social, que incrementan la vulnerabilidad al estrés

Síntomas de estrés:

El 50% de los trabajadores presentan niveles muy altos de estrés, con estilos de afrontamiento mixtos, algunos adaptativos (solución de problemas) y otros poco efectivos (fantasía).

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La propuesta de intervención está enmarcada para intervenir en los tres factores:

- Los factores intralaborales
- Los factores extralaborales
- Los aspectos individuales

La intervención en riesgo psicosocial debe involucrar planes y programas que impacten de manera positiva el bienestar y salud de los trabajadores; por ello, se plantea un programa basado en generar intervención a nivel primario secundario y terciario, que tome en cuenta desarrollo de habilidades a través de la formación y capacitación y mejoras de procesos administrativos. (**Ver anexo 2**).



JOHAN SEBASTIAN ROJAS GOMEZ

Psicólogo Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo
Licencia en S.O. No. 2250-19