



ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN: UN ESTUDIO BASADO EN LOS RESULTADOS DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2022 EN SUMATEC SAS BIC SEDE MANIZALES

Camila Sánchez
Juliana Jaramillo
Laura Vasco
Nancy Aguirre



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VEREDAS DE EDUCACIÓN

Obra de Iglesia
de la Congregación



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN:
UN ESTUDIO BASADO EN LOS RESULTADOS DE LA BATERÍA DE RIESGO
PSICOSOCIAL 2022 EN SUMATEC SAS BIC SEDE MANIZALES.

Asesora: Patricia Andrea Martos

Autores:

Camila Sánchez

Juliana Jaramillo Giraldo

Laura Vasco Suarez

Nancy Aguirre Giraldo

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

MARZO 2024

ORCID 0009-0007-7911-8050

Contenido

RESUMEN.....	5
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:	6
2. ANTECEDENTES.....	7
PREGUNTA PROBLEMA	9
3. OBJETIVO GENERAL:.....	9
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	9
4. JUSTIFICACIÓN.....	10
5. EJE DE INTERVENCIÓN/ALCANCE.....	11
6. MARCO REFERENCIAL	11
6.1 MARCO TEÓRICO	11
6.2 MARCO CONCEPTUAL	13
6.3 MARCO LEGAL	16
Tabla 1: Marco legal.....	18
6.4 MARCO CONTEXTUAL	18
6.4.1 Organigrama	19
7. METODOLOGÍA	20
7.1 TIPO DE ESTUDIO	20
7.2 ENFOQUE	21
7.3 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	21
7.4 TÉCNICAS/INSTRUMENTOS	21
8. PROCEDIMIENTOS/ FASES	22
9. RESULTADOS.....	23
9.1 RESULTADOS PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO:.....	23
Tabla 2: PROTOCOLO DE ACCION SEGÚN MINISTERIO	24
9.2 RESULTADOS SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO:.....	25
Plan de mejora	26
Tabla 4: plan de mejora	34
9.3 RESULTADOS TERCER OBJETIVO:.....	34
10. CONCLUSIONES:.....	36
11 RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFIA	38
ANEXOS.....	40

LISTA DE TABLAS

Marco legal	18
Protocolo de acción según Ministerio	24
Dimensiones riesgo Alto	25
Plan de Mejora	34

LISTA DE FIGURAS

Organigrama	19
Procedimiento/Fases (ciclo PHVA)	22
Dimensiones riesgo Alto	25
Estado de las acciones según guía del Ministerio	25

LISTA DE ANEXOS

Resultado batería de riesgo psicosocial 2022	40
Tabla creación propia de ítems con base en la guía técnica de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora	42
Manual de intervención personalizado	48

RESUMEN

El presente proyecto de investigación muestra el diagnóstico resultante de la batería de riesgo psicosocial aplicado en el año 2022 en la empresa SUMATEC SAS BIC en la ciudad de Manizales, dedicada a la seguridad industrial, fijaciones mecánicas, herramientas de mano, herramientas de poder, abrasivos, químicos, soldadura, mangueras, rodamientos, y ferretería en general. El análisis del resultado de la batería de riesgo psicosocial se realiza con base en la guía técnica de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora propuesta por el ministerio de trabajo, abordando las categorías con riesgo alto. Se define un plan estratégico de mejora destinado a fortalecer la ejecución del plan de intervención de acuerdo a los resultados de la batería y se propone un manual de intervención personalizado para la empresa, que incluye recomendaciones específicas y estrategias de trabajo para el fortalecimiento del trabajo realizado en la entidad.

Palabras clave: Batería, Salud en el trabajo, riesgo psicosocial, diagnóstico, intervención, ciclo PHVA

ABSTRACT

The present investigation project displays the diagnosis resulting from the psychosocial risk assessment battery applied in the year 2022 at the company SUMATEC SAS BIC in the city of Manizales, dedicated to industrial safety, mechanical fasteners, hand tools, power tools, abrasives, chemicals, welding, hoses, bearings, and general hardware. The analysis of the psychosocial risk assessment battery's results is carried out based on the technical guide for the Promotion, Prevention, and Intervention of psychosocial factors and their effects on the working population proposed by the Ministry of Labor, addressing categories with high risk. A strategic improvement plan is defined to strengthen the implementation of the intervention plan according to the battery's results, and a personalized intervention manual for the company is proposed, including specific recommendations and work strategies to enhance the work carried out within the organization.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

La empresa SUMATEC SAS BIC (Beneficio e Interés Colectivo), es una empresa que tiene como fin la distribución de productos que se comercializan en la industria en general, con un portafolio amplio en las siguientes líneas: seguridad industrial, fijaciones mecánicas, herramientas de mano, herramientas de poder, abrasivos, químicos, soldadura, mangueras, rodamientos, y ferretería en general., actualmente tiene 17 puntos de venta a nivel nacional y dos centros de distribución, con las oficinas de dirección general ubicadas en la ciudad de Manizales, en esta misma ciudad la existencia de un punto de atención a la industria y dos mostradores.

Durante el año 2022 en la empresa Sumatec BIC, se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual arrojó un resultado global como medio, dentro de los factores de riesgo psicosocial, el dominio de demanda de trabajo, cuenta con un riesgo alto a nivel general en las demandas de carga mental, las demandas cuantitativas, y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; en el dominio de control sobre el trabajo, se encuentran en riesgo alto para las forma B, en las dimensiones de capacitación, claridad del rol, participación y manejo del cambio, y en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, las dimensiones encontradas en riesgo alto fueron para la forma B, las cuales son: características del liderazgo, de relaciones en el trabajo y retroalimentación al desempeño.

La importancia de contar con un adecuado plan de trabajo en riesgo psicosocial, permite a la organización tener trabajadores sanos, mejorar las condiciones de calidad de vida, tener una rotación más baja en los indicadores de rotación, cumplimiento a nivel normativo en relación a la prevención en salud mental y mejoramiento en los procesos a nivel organización, aportando así al desarrollo organizacional y a los sistemas de gestión de la calidad.

El riesgo psicosocial es un tema relativamente moderno dentro del mundo laboral ya que los factores de riesgo están asociados a la globalización, el aumento del sector de servicios y cambios organizacionales (1). Hoy en día el riesgo psicosocial está involucrado dentro de los riesgos laborales, por su potencia de generar enfermedades a raíz de la exposición a

riesgos de tipo psicológicos; (1). sin embargo, aproximadamente en los 80, ya la OMS y la OIT, realizaban un acercamiento a las repercusiones que se podían presentar frente a las condiciones de los trabajadores que estaban expuestos a un entorno laboral (1).

2. ANTECEDENTES

A nivel internacional, un estudio realizado en España en el año 2011 indica que

La prevención, detección y tratamiento de los problemas de salud mental en el ámbito laboral es un desafío complejo debido a la interacción de múltiples factores. El estigma en torno a la enfermedad mental a menudo dificulta que las personas busquen ayuda. Para abordar esto, es fundamental promover la conciencia sobre la salud mental, fomentar entornos de trabajo comprensivos y ofrecer recursos de apoyo tanto a nivel personal como en el lugar de trabajo (2).

Una mirada a Latinoamérica permite ver que un estudio realizado por la Universidad Continental en Lima Perú señala que el estrés se origina como respuesta a una variedad de factores identificados por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Estos factores incluyen la realización de un trabajo repetitivo o desagradable, la carga laboral excesiva o insuficiente, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, la existencia de sistemas de evaluación tediosos, la carencia de un rol definido en el trabajo, la supervisión inadecuada y relaciones conflictivas con los colegas, entre otros aspectos (3).

En Colombia, una investigación realizada por la Universidad Antonio Nariño y la Fundación Universitaria Los Libertadores mostró que Libertadores reveló que en las actuales condiciones de empleo asalariado, que abarcan aspectos psicológicos, sociales, económicos, legales, tecnológicos, entre otros, se generan nuevas experiencias laborales y nuevas dinámicas de relaciones laborales. Estas tienen un impacto significativo en la vida diaria de los trabajadores y en la estructura de las organizaciones. Por lo tanto, cualquier estudio que aborde la integración en el mercado laboral "nuevo", "dinámico" y "cambiante" debe tener en cuenta las transformaciones que han ocurrido en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular (4).

Por su parte, la Institución Universitaria de Envigado en una investigación realizada en el año 2017 muestra que Por su parte, la Institución Universitaria de Envigado en una investigación realizada en el año 2017 Por su parte, la Institución Universitaria de Envigado en una investigación realizada en el año 2017 Según una investigación realizada por la Institución Universitaria de Envigado en 2017, la frecuencia de accidentes, siniestralidad y enfermedades laborales presenta una situación inquietante. Además, la atención a la salud mental en el ámbito laboral está empezando a ser reconocida en trabajos formales, lo que plantea una preocupación aún mayor para los trabajadores informales, quienes no están cubiertos por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y representan un poco más del 50% de la fuerza laboral en Colombia (5).

En cuanto a la región, La Universidad de Manizales, en un estudio investigativo, indicó que La Universidad de Manizales, en un estudio de investigación, ha señalado que en los sectores cooperativos y financieros se han modificado las condiciones en las que solían proporcionarse los servicios y productos. Actualmente, existe una interacción directa entre el servicio, el producto y la persona, lo que crea una mayor sensibilidad en las relaciones entre ellas. Como algunos sociólogos han descrito, en ocasiones, las emociones humanas en estos entornos son "fabricadas" debido a las expectativas de los roles desempeñados por quienes brindan los servicios.

En este contexto, los empleados de estos sectores experimentan presiones tanto por parte de los empleadores como de los usuarios de los servicios, lo que conlleva importantes desafíos para lidiar con ellas. De ahí surge el concepto de estrés laboral, que se entiende como una respuesta del cuerpo humano a la presión psicológica recibida. Con el tiempo, las personas comienzan a mostrar signos y síntomas de agotamiento físico, mental y espiritual, que eventualmente conducen al proceso de extenuación o deterioro conocido como el síndrome de agotamiento profesional, o síndrome de burnout. Este síndrome gradualmente reduce la capacidad del organismo humano para enfrentar las adversidades del entorno laboral (6).

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cómo se han implementado las acciones propuestas por el Ministerio de Trabajo en el plan de intervención, derivado de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en 2022, en la empresa SUMATEC SAS BIC?

3. OBJETIVO GENERAL:

Realizar diagnóstico del plan de trabajo, derivado de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022 en la empresa SUMATEC SAS BIC, mediante de la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Documentar, a través de una herramienta de verificación, las acciones implementadas por la organización para mitigar los factores de riesgo psicosocial calificados como altos.
- Desarrollar un plan estratégico de mejora que fortalezca el plan de intervención, basándose en los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial, con el propósito de fomentar un ambiente laboral más saludable en la organización.
- Proponer un manual de intervención personalizado, que incluya recomendaciones específicas y estrategias con base en los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial con el fin de mejorar las condiciones laborales y la salud mental de los empleados.

4. JUSTIFICACIÓN

La batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022 en la sede de Sumatec SAS BIC Manizales arrojó que existen algunos factores de riesgo psicosocial que pueden afectar negativamente la salud mental de los colaboradores; entre los cuales están incluidas las dimensiones de: demandas de carga mental, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, claridad del rol, participación y manejo del cambio y en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; las anteriores variables indican que se debe establecer medidas que procuren la intervención de manera preventiva, con el fin de garantizar condiciones de trabajo dignas, una salud integral adecuada y un soporte de corte psicosocial a los trabajadores permitiendo contar con estrategias de afrontamiento frente a situaciones individuales, mediante un programa de salud mental y formación en el riesgo identificado.

El verificar la implementación de las acciones propuestas por el ministerio de trabajo en el plan de intervención derivado de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022 en la empresa SUMATEC SAS BIC, permite tomar medidas para reducir los factores de riesgo psicosocial y mejorar la salud mental de los empleados, mediante el mejoramiento continuo de las acciones que ya se han adoptado; lo anterior teniendo en cuenta que la salud mental es un elemento importante del bienestar de los trabajadores, que impacta directamente en la salud, en la seguridad, en la calidad de vida de los mismos y en la reducción de los costos que impactan a la organización por la posibilidad de que el riesgo se materialice.

Al elaborar la lista de verificación derivada de la guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora, permitirá tener una línea basal en relación a las medidas actualmente implementadas comparadas con las propuestas por el ministerio de trabajo, con esto se valida la adherencia técnica sugerida por dicha entidad.

Por medio de las recomendaciones que se darán para fortalecer el plan de intervención estructurado por la organización, se pretende ayudar a garantizar que la empresa brinde a sus empleados unas adecuadas y oportunas estrategias acordes a las necesidades de salud mental que requieran los trabajadores para el contexto intralaboral.

Para verificar la implementación de las acciones propuestas por el ministerio de trabajo se contemplarán los siguientes elementos como herramientas diagnósticas: Lista de verificación con cada uno de las acciones propuestas por dimensión en riesgo alto aplicables para la intervención del riesgo psicosocial tomada de los protocolos del ministerio; la validación de la batería de riesgo psicosocial con las dimensiones que pueden ser precursoras de un incremento del nivel de riesgo que afecta a los trabajadores y en general al entorno laboral y validación del plan de trabajo actual estructurado por la compañía.

5. EJE DE INTERVENCIÓN/ALCANCE

El presente proyecto tiene un alcance transversal a toda la empresa SUMATEC SAS BIC, con 830 trabajadores vinculados de manera directa, ya que busca tener un contexto de la intervención del riesgo psicosocial y también permitirá aportar propuestas que mejoren los planes de mejoramiento, en las variables internas identificadas dentro de la batería de riesgo psicosocial de alto riesgo, las cuales se dividen en las dimensiones de características de relaciones en el trabajo, retroalimentación al desempeño, capacitación, claridad del rol, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, demandas de carga mental, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, participación y manejo del cambio.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1 MARCO TEÓRICO

El riesgo psicosocial es un tema relativamente moderno dentro del mundo laboral ya que los factores de riesgo están asociados a la globalización, el aumento del sector de servicios y cambios organizacionales (1). Hoy en día el riesgo psicosocial está involucrado dentro de los riesgos laborales, por su potencia de generar enfermedades a raíz de la exposición a riesgos de tipo psicológicos (1).

La psicología organizacional y la industrial, tuvo un gran impacto durante la primera guerra mundial, donde los soldados que eran reclutados para la guerra, después de verse afectados por las situaciones propias del conflicto, fueron seleccionados entorno a sus destrezas para ubicarlos en los cargos más acordes a sus habilidades, entre los exámenes que se les realizó,

se incluyeron pruebas de habilidad mental (7). Esto impactó directamente en la salud mental de los soldados; hoy por hoy se continúan aplicando actividades para mejorar las condiciones de vida en el entorno laboral, previniendo enfermedades de origen laboral y fomentando el bienestar de los trabajadores.

Desde la psicología organizacional, se tiene algunos objetivos principales, los cuales llevan a que la organización se interese por los temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación, comunicación, manejo de conflictos, cambios y procesos de grupos organizacionales (7); para lo cual se utilizan diversas herramientas, entre ellas algunas de medición, como lo son, las encuestas de clima laboral, la medición de estresores laborales o la medición de factores psicosociales, las cuales arrojan resultados que conllevan a tomar acciones en relación a la salud mental y la prevención del riesgo psicosocial.

Lo anterior sin duda va de la mano con el bienestar organizacional y con la prevención e intervención del riesgo psicosocial, para ello se estructura una línea de intervención primaria, la cual se enfoca directamente en las condiciones que pueden generar afecciones a los trabajadores de manera directa, dentro de estas actividades de intervención primaria, se pueden encontrar el rediseño de los puestos de trabajo, apoyo social y políticas, horarios flexibles, retroalimentación, entre otros; en relación a la intervención secundaria se centran en eliminar las fuentes de afección al trabajador, esta intervención permite que haya una modificación de las respuestas psicológicas ante situaciones estresantes o complejas, aquí las orientaciones pueden generar valor al suministrar estrategias de afrontamiento o formaciones en habilidades duras y blandas; las intervenciones terciarias tienen como fin trabajar con quienes ya han sufrido algún tipo de daño a raíz de su trabajo (rehabilitación), dentro de esta intervención se pueden hacer remisiones o interacciones con otros profesionales de la salud, sin embargo también se pueden contemplar líneas de apoyo, en las cuales los trabajadores encuentren un apoyo rápido en caso de alguna situación que se desencadene de manera inesperada, incluso dentro de algunas empresas se extiende este servicio a los familiares de los trabajadores (8).

6.2 MARCO CONCEPTUAL

Batería de riesgo psicosocial: La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento y el análisis que de los resultados realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa (9).

Condiciones de salud: Consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria (10).

Condiciones de trabajo: Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, DIVISIÓN DE CAPACITACIÓN, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional (10).

Condiciones intralaborales: Son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras (10).

Dimensiones: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo conceptual de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial contempla 19 dimensiones de factores intralaborales y 7 dimensiones de factores extralaborales (11).

Domino: temáticas específicas a la labor en obras en cuanto a SST Conocimiento en reporte e investigación de accidentes de Trabajo (9).

Estrés laboral: El estrés laboral, o estrés en el trabajo, es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. Hoy en día se trata como un problema colectivo y no individual que puede afectar a todos los trabajadores, de todas las

categorías y profesiones. Además, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, tanto física como mental, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, sobre el absentismo, rendimiento y productividad (9).

Factor de riesgo laboral: Los factores de riesgos laborales son condiciones, características o exposiciones que generen cualquier daño o afectación a la salud del trabajador; es necesario identificar qué tipo de riesgo se registra en las compañías, para así evitar la ocurrencia de accidentes, incidentes o enfermedades laborales (12).

Factor de riesgo psicosocial: La Psicopsicología del trabajo, desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales, es una disciplina que aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales. Esas condiciones de trabajo cuando son malas, deficientes o adversas, bien por un diseño inadecuado o bien por un desarrollo o implantación en la organización, interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades o actitudes de los trabajadores, impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar. Estos llamados factores de riesgo habrá que evaluarlos e intervenir sobre ellos mediante una adecuada planificación preventiva para eliminarlos, reducirlos o controlarlos (13).

Lista de verificación: Es una herramienta utilizada por los oficiales de seguridad para investigar el entorno de trabajo de la oficina para identificar condiciones y prácticas de trabajo inseguras que podrían provocar lesiones. Esta es una lista estandarizada de algunos pasos específicos, generalmente desarrollados para tareas repetitivas. También pueden ayudar a las organizaciones a aplicar las mejores prácticas más recientes a situaciones o cambios en el entorno laboral.

Cada empresa tiene su propio conjunto de peligros, y los profesionales de la salud y seguridad deben poder identificar qué listas de verificación son apropiadas para sus áreas y procesos específicos con el fin de garantizar que estos cumplan con las normas de seguridad (10).

Medidas de prevención: Las medidas de prevención de riesgos laborales son de utilidad como herramientas para eliminar y controlar los riesgos identificados. Lo importante es que estas

medidas eliminen los efectos negativos que suponen los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (10).

Peligro: Según lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, peligro es toda fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones (14).

Riesgo: Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente (10).

Sistema de gestión: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un procedimiento cíclico de obligatorio cumplimiento en Colombia que busca la prevención en lesiones y enfermedades originadas por las condiciones de trabajo. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye acciones que van desde la planificación, hasta la auditoría y pasando por la documentación. Dentro de los conceptos claves se pueden destacar: la política, la organización como pilar de la prevención, planificación, implementación, evaluación continua, auditoría, acciones de mejora (15).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como fin la prevención del riesgo por medio del permanente análisis de las condiciones y el ambiente laboral que se presenta internamente en las organizaciones, lo que incluye la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores (10).

Sistema de vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente del trabajo (10).

6.3 MARCO LEGAL

NORMAS LEGALES	CONTENIDO
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional.
Resolución 6398 de 1991 Art: 1-2-3	Por lo cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional. Exámenes médicos pre ocupacionales. Práctica de exámenes médicos de admisión, para determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar
Ley 100 de 1993 del Ministerio de trabajo	Se crea el régimen de seguridad social integral
Decreto 1772 de agosto 3 de 1994 del Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidente de Trabajo y enfermedad profesional
Decreto 1530 de 1996	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994
Decreto 1607 del 2002	El cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de los incidentes y los accidentes de trabajo
Resolución 1918 de 2009	Modifica artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2009 evaluaciones médicas ocupacionales

Ley 1562 de 2012	Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establecen disposiciones para la conformación del comité de convivencia laboral.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.29	Por el cual se reglamenta la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.35	Se define que los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión.
Decreto 52 de enero 12 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Resolución 0144, enero 23 de 2017	Por la cual se adopta el formato para la identificación de peligros establecimiento en el artículo 2.2.4.2.5.6, numerales 6.1 y 6.1 del decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral

Circular 69 de 2022	Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias de los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.
Circular 26 de marzo 2023	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Tabla 1: Marco legal

6.4 MARCO CONTEXTUAL

SUMATEC SA SAS BIC es una empresa dedicada al suministro técnico de insumos a la industria, hace presencia en diferentes ciudades dentro y fuera del país, inicio en 1954 con el nombre la casa del tornillo, en el año cambia su nombre a **SUMATEC**, gerenciada por el Ingeniero Oscar Villegas V, quien se encargó de realizar apertura de sedes en diferentes ciudades del país. Hoy por hoy cuenta con más de 800 empleados actualmente esta empresa es Gerenciada por la Doctora Irene Echeverri Villegas, quien extendió el negocio a Costa Rica y Panamá (16).

La ubicación geográfica de la organización se distribuye de la siguiente manera: Sede principal Manizales y sucursales en Barrancabermeja, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cartagena, Ibagué, Medellín, Neiva, Pasto, Pereira, Puerto Gaitán, Villavicencio, Mosquera, Mosquera, Cali; Sabaneta Internacional: Costa Rica y Panamá. Esta es una empresa con ánimo de lucro y hace parte de lo denominado Ecosistema ferretero cuenta con 850 funcionarios contratados de manera directa. El tipo de sector es comercio, ya que se su actividad económica es: “Comercio al por mayor de materiales de construcción artículos de ferretería pinturas productos de vidrio equipo y materiales de fontanería y calefacción” (16).

Valores corporativos: Honestidad – Transparencia, Creatividad – Visionarios, Pasión, Actitud De Servicio, Liderazgo

Propósito: Contribuimos a la productividad de las empresas para el crecimiento

económico y social. Nuestras soluciones aportan al crecimiento y sostenibilidad de nuestros clientes, generando mayor empleo y bienestar social.

Misión: Somos una organización distribuidora de suministros y materiales técnicos comprometida con la honestidad, la calidad y el servicio. Generamos alta satisfacción entre nuestros clientes, empleados y accionistas.

Visión: Trabajamos para ser pioneros en la distribución de suministro de materiales técnicos, convirtiéndonos en el mejor eslabón de la cadena de competitividad entre las empresas colombianas por nuestro portafolio, sistema de comercialización y tecnología empleada (16).

6.4.1 Organigrama

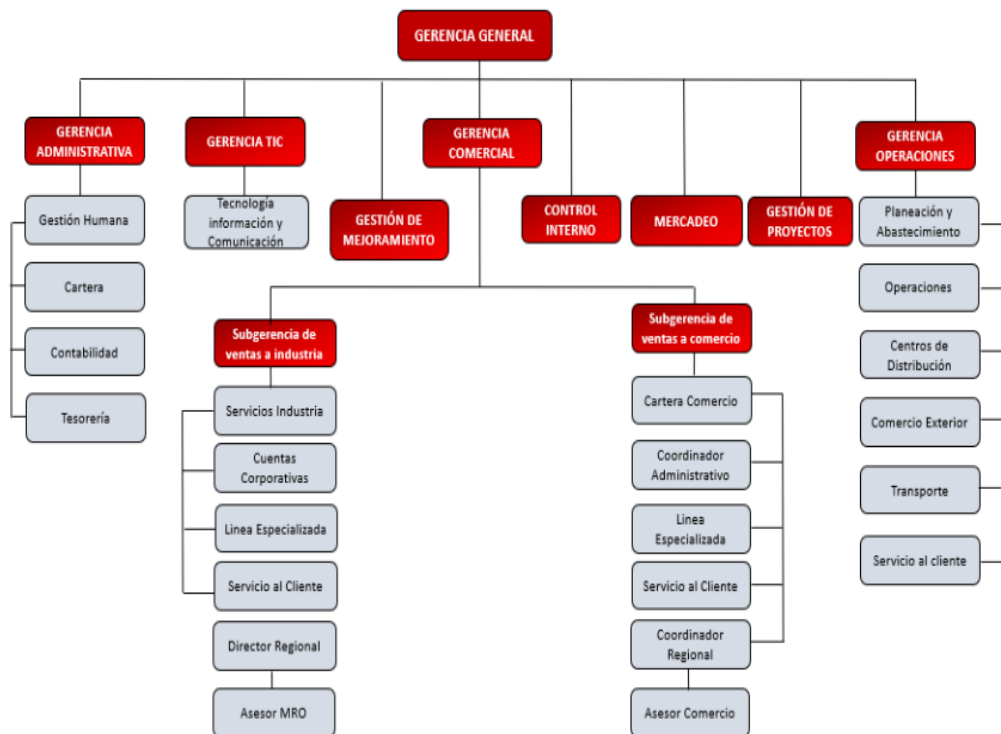


Figura 1: Organigrama

7. METODOLOGÍA

Este proyecto de investigación nace a partir del trabajo de grado de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Católica de Manizales. Se pretende, a partir del entendimiento de los resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial aplicado en el año 2022, Verificar la implementación del plan de intervención en la empresa SUMATEC SAS BIC, esto se hará a través de un lista de ítems de planteamiento propio con base en las dimensiones propuestas por el ministerio de trabajo en la guía técnica de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora, con el fin de validar cuáles de estas propuestas se cumplen en la compañía y cuáles no, además de esto se abordará desde el factor de condiciones intralaborales, lo que permite validar de forma cualitativa las acciones tomadas por la empresa y las que aún falta por fortalecer. Es importante tener en cuenta que la batería de riesgo psicosocial que se aplicó en la compañía, en el año anterior, permitió una recolección de datos precisa, que permite entender las dinámicas de la empresa en cuanto a los riesgos psicosociales que se presentan en la misma, adicional a esto, a partir de esta identificación se da la posibilidad de establecer formas de trabajo que permitan reducir este riesgo.

La batería de riesgo psicosocial se aplicó a la totalidad de los trabajadores de la empresa vía virtual por medio de una herramienta que se llama PRAX, con apoyo de una psicóloga especialista en SST, Esta herramienta permite la tabulación de la información y deja ver en general como se encuentra la empresa, se puede ver por cargo y por área, no permite ver información por trabajador por temas de confidencialidad.

7.1 TIPO DE ESTUDIO

Estudio explicativo: Este proyecto se propone como un apoyo para garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente y ofrecer recursos para las diferentes situaciones identificadas en los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, además este proyecto está pensado con el fin de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la compañía.

7.2 ENFOQUE

Esta investigación está enfocada en la verificación de la implementación de las acciones propuestas por el ministerio de trabajo en la guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora de la empresa SUMATEC SAS BIC en la sede de la ciudad de Manizales que consta de 830 trabajadores, que son la muestra total del proyecto.

7.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

- Guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora
- Herramienta PRAX para la aplicación de batería de riesgo psicosocial
- Investigaciones anteriores realizadas por varias instituciones internacionales, nacionales y locales
- Base de datos de la compañía SUMATEC SAS BIC para el análisis y la comprensión de los resultados de la batería de riesgo psicosocial.

7.4 TÉCNICAS/INSTRUMENTOS

- Resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022 (anexo 1): Se verifica los resultados arrojados en la batería aplicada en año anterior, con el fin de identificar cuáles son las categorías con más necesidad de mejora y cuáles son las que se vienen trabajando de forma adecuada de acuerdo a los parámetros del ministerio de trabajo.
- Lista de verificación de creación propia con base en las recomendaciones dadas por el ministerio de trabajo en la guía técnica general de Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora (anexo 2): Se realiza la lista de verificación, teniendo en cuenta el documento antes mencionado.

8. PROCEDIMIENTOS/ FASES

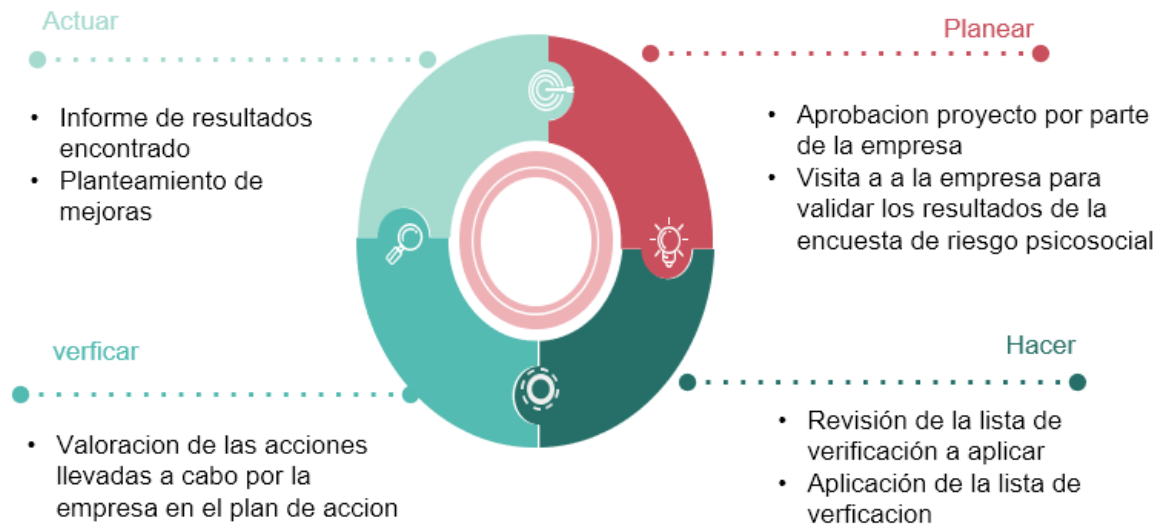


Figura 2: Procedimientos fases

Para la ejecución del presente trabajo utilizo la metodología PHVA, esta herramienta es comúnmente utilizada para la gestión de proyectos, busca la mejora continua, con resultados a corto plazo o según lo dispongan las organizaciones y sus resultados suelen ser de calidad para quien los ejecuta (18).

Planear: Se solicitó autorización por parte de la organización, para realizar el proyecto de investigación, realizar una visita de verificación y de contexto, donde se revisó a fondo la encuesta de riesgo psicosocial aplicada durante el 2022, metodología de aplicación y resultados.

Hacer: después de realizar la entrevista de verificación, se validó la herramienta a usar para verificar el plan de intervención utilizado por la empresa, así mismo, se aplicó para identificar el plan de trabajo aplicado por la organización versus el propuesto por el ministerio del trabajo.

Verificar: Después de aplicar la lista de verificación, se procedió a revisar las acciones aplicadas, entre pertinentes o no, ya que, dentro de las acciones propuestas por el ministerio, no todas son aplicables de manera transversal a las empresas.

Actuar: Se realiza documentación a través de la herramienta de verificación diseñada, de las acciones implementadas para la intervención de los factores de riesgo psicosociales; así mismo se realiza un plan estratégico de mejora para fortalecer la intervención desarrollada por la empresa; además se elabora un manual de intervención personalizado, que incluye las recomendaciones específicas y estrategias con base en los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial

9. RESULTADOS

9.1 RESULTADOS PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO:

Para realizar diagnóstico del plan de trabajo, derivado de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022, se implementó lista de verificación con valores numéricos que indican el cumplimiento o no de las medidas propuestas por la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora; cada uno de los valores asignado a las dimensiones se calculó de manera general e individual por protocolo de acción, los cuales al sumarlos darían 100%; es así como los protocolos que se llevaron a cabo, fueron calificados con el valor asignado respectivamente y los que no se aplicaron por parte de la organización, fueron valorados con 0%

DIMENSIONES RIESGO ALGO	PROTOCOLO DE ACCION SEGÚN MINISTERIO	VALOR ASIGNADO
Dimensión: Características relaciones en el trabajo	• Inducción y reinducción.	12.5
	• Promoción del apoyo social en la organización.	12.5
	• Claridad de rol como pilar del desempeño.	12.5
	• Optimización de competencias de relación y comunicación.	12.5
	• Participación efectiva en los grupos de trabajo.	12.5
	• Seguimiento y retroalimentación de la gestión.	12.5
	• Servicio de asistencia al trabajador.	12.5
	• Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales	12.5
Dimensión: retroalimentación al desempeño	• Claridad de rol como pilar del desempeño.	50
	• Seguimiento y retroalimentación de la gestión.	50
Dimensión: Capacitación	• Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.	50
	• Construcción del ajuste persona - trabajo.	50
Dimensión: Claridad del rol	• Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.	16.7
	• Inducción y reinducción.	16.7
	• Claridad de rol como pilar del desempeño.	16.7
	• Construcción del ajuste persona - trabajo.	16.7
	• Fomento de mecanismos formales de comunicación.	16.7
	• Servicio de asistencia al trabajador.	16.7
	• Gestión de las pausas en el trabajo.	33.4
	• Rotación de puestos de trabajo.	33.4

Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico	• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	33.4
Dimensión: Demandas cuantitativas	• Gestión de cargas de trabajo.	16.7
	• Rotación de puestos de trabajo.	16.7
	• Conciliación de entornos intra y extralaboral.	16.7
	• Servicio de asistencia al trabajador.	16.7
	• Manejo eficaz del tiempo.	16.7
Dimensión: Demandas de carga mental	• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	16.7
	• Enriquecimiento de puestos de trabajo.	16.7
	• Gestión de cargas de trabajo.	16.7
	• Rotación de puestos de trabajo.	16.7
	• Conciliación de entornos intra y extralaboral.	16.7
Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	• Manejo eficaz del tiempo.	16.7
	• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	16.7
	• Gestión del trabajo por turnos.	25
	• Conciliación de entornos intra y extralaboral.	25
Dimensión: participación y manejo del cambio	• Servicio de asistencia al trabajador.	25
	• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	25
	• Gestión del cambio.	50
	• Participación efectiva en los grupos de trabajo.	50

Tabla 2: PROTOCOLO DE ACCION SEGÚN MINISTERIO

Se encontró que para la el **dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**, para la *dimensión de Características relaciones en el trabajo* se cumple a nivel general con el 75% encontrándose aspectos como Participación efectiva en los grupos de trabajo y fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales, sin evidencia para la implementación, en relación a las otras acciones, la empresa ha incorporado mecanismo de inducción, on- boarding, actualización y socialización de perfiles de cargo y asistencia al trabajador mediante profesionales idóneos; en cuanto a la dimensión de *retroalimentación al desempeño*, se encuentra con un cumplimiento del 100% ya que la organización ha realizado acciones de retroalimentación de la gestión individual y claridad del rol.

Dentro del dominio **demandas del trabajo**, para la *dimensión de capacitación*, se cuenta con un 50% de cumplimiento, si bien se tiene un diseño de programa de capacitaciones, carece de construcción ajuste persona- trabajo; en cuanto a la dimensión *Claridad del rol*, se cumple con un 66.8% , nuevamente con ausencia de construcción del ajuste persona – trabajo, y el fomento de mecanismos formales de comunicación, sin embargo la organización a adoptado otras acciones propuestas para mejorar las condiciones de bienestar de sus trabajadores (Inducción y reinducción., Claridad de rol como pilar del desempeño, Servicio de asistencia al trabajador.). la dimensión de *Demandas ambientales y de esfuerzo físico*, dio un puntaje de 33.4%, en el cual se debe fortalecer la rotación de los

puestos de trabajo y el mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales en el trabajo; las *demandas cuantitativas* dieron una puntuación del 42.9%, donde la rotación de los puestos de trabajo, el manejo eficaz del tiempo y de nuevo el mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales en el trabajo no fueron protocolos implementados por la organización; la dimensión de *demandas de carga mental*, tubo implementación de la gestión de cargas laborales y de la conciliación de los entornos intra y extralaboral, sin embargo acciones como enriquecimiento del puesto de trabajo, rotación, manejo del tiempo, al igual que en otras dimensiones, no fue incorporado; la dimensión de *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*, cumple con el 50 % ya que solo se gestiona el protocolo de conciliación de entornos intra y extralaboral y el servicio de asistencia al trabajador; y para la *dimensión de participación y manejo del cambio*, se obtuvo un 0%, ya que no se tuvo en cuenta ninguno de los protocolos propuestos.

DIMENSIONES RIESGO ALTO	RESULTADO GENERAL %
Dimensión: Características relaciones en el trabajo	75 %
Dimensión: retroalimentación al desempeño	100 %
Dimensión: Capacitación	50 %
Dimensión: Claridad del rol	66.8 %
Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33.4 %
Dimensión: Demandas cuantitativas	42.9 %
Dimensión: Demandas de carga mental	33.4 %
Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50 %
Dimensión: participación y manejo del cambio	0 %

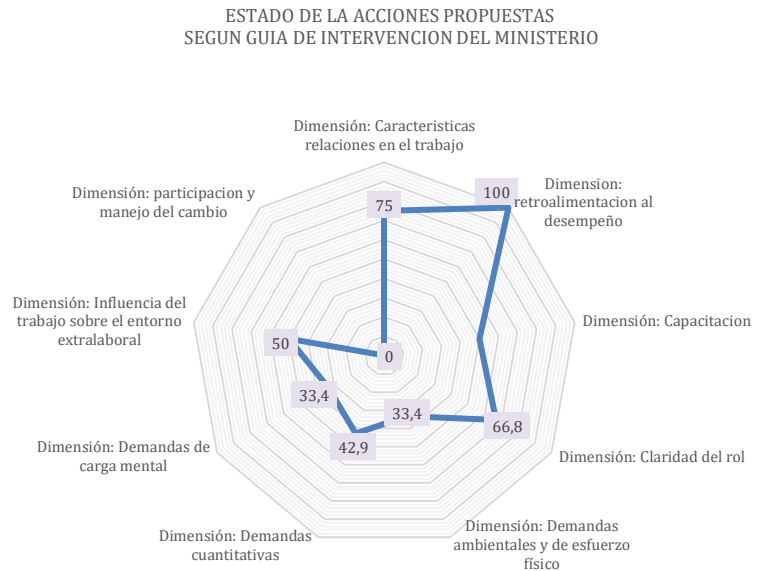


Tabla 3: DIMENSIONES RIESGO ALTO Figura 3: DIMENSIONES RIESGO ALTO

9.2 RESULTADOS SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO:

Se propone el siguiente plan de mejoramiento, con el fin de mejorar el plan de trabajo desarrollado por la organización, el cual abarca los aspectos que no fueron tomados como referente y que son sugeridos por parte del ministerio del trabajo y que fueron identificados en el diagnóstico realizado

Plan de mejora

PROTOCOLO SUGERIDO	ACTIVIDADES	INVOLUCRADOS
Participación efectiva en los grupos de trabajo.	<p>Realizar grupos primarios en los cuales, los trabajadores puedan participar y exponer sus ideas, estos grupos se deben hacer de manera dinámica, constante y abierta por los trabajadores</p> <p>Juegos de presentación: Iniciar cada reunión con un breve juego o actividad de presentación puede ayudar a que los miembros del equipo se sientan más cómodos participando. Involucra a todos los miembros del equipo, desde líderes hasta colaboradores.</p> <p>Establecimiento de normas de grupo: Dedicar tiempo a discutir y establecer normas de grupo que promueve la participación equitativa y respetuosa. Todos los miembros del equipo deben participar en la creación de estas normas.</p> <p>Feedback estructurado: Implementar sesiones regulares de retroalimentación donde los miembros del equipo compartan comentarios constructivos sobre la participación de los demás. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora y fomentar una cultura de colaboración.</p> <p>Simulaciones de roles: Organizar simulaciones de roles donde los miembros del equipo asuman diferentes roles y responsabilidades para resolver escenarios específicos. Esto puede ayudar a mejorar la comprensión de las diferentes perspectivas y roles dentro del equipo.</p>	<p>Jefes de área</p> <p>Líderes del equipo o supervisores</p> <p>Miembros del equipo</p> <p>Recursos humanos (RH) o departamentos de desarrollo organizacional</p> <p>Facilitadores externos: En algunos casos, puede ser útil contar con un facilitador externo para liderar actividades de desarrollo de equipos y facilitar discusiones sobre participación efectiva.</p>
Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales	<p>Participar en torneos con entidades como, cajas de compensación familiar, alianza con gimnasios, promoción de usos alternativos de transporte y premiar a los trabajadores que lo realicen de manera frecuente</p> <p>Clases o talleres educativos: Ofrecer clases o talleres sobre temas relevantes y de interés para los participantes, como habilidades blandas, tecnología, idiomas, artes, entre otros.</p>	<p>Área calidad de vida</p> <p>Área ambiental</p> <p>Área SST</p> <p>Trabajadores</p>

	<p>Eventos deportivos: Organizar torneos deportivos o competencias amistosas que promuevan la actividad física y el trabajo en equipo.</p> <p>Charlas y conferencias educativas: Invitar a expertos o profesionales para que dicten charlas informativas sobre temas de interés educativo, social o cultural.</p>	Líderes del equipo o supervisores
Construcción del ajuste persona - trabajo.	<p>Programa de integración para nuevos empleados: Desarrollar un programa estructurado que incluya orientación sobre la cultura organizacional, políticas y procedimientos, así como la presentación de colegas y supervisores.</p> <p>Mentoría y tutoría: Asignar a un empleado experimentado como mentor para que guíe y apoye a un nuevo empleado durante sus primeros meses en el trabajo.</p> <p>Sesiones de retroalimentación: Realizar reuniones periódicas entre el supervisor y el empleado para discutir el progreso, identificar áreas de mejora y establecer metas claras.</p> <p>Encuestas de satisfacción: Implementar encuestas periódicas para recopilar comentarios sobre el ajuste persona-trabajo de los empleados e identificar áreas de mejora</p> <p>Programas de desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que ayuden a los empleados a mejorar sus habilidades y competencias relacionadas con sus roles laborales.</p> <p>Celebración de logros: Reconocer y celebrar los logros y contribuciones de los empleados para reforzar su sentido de pertenencia y valor dentro de la organización</p>	<p>Gerentes y supervisores</p> <p>Recursos humanos (RH)</p> <p>Mentores y compañeros de trabajo</p> <p>Empleados</p> <p>Dirección ejecutiva</p>
Rotación de puestos de trabajo.	Realizar entrenamiento en otras áreas de la empresa, en las cuales los trabajadores puedan rotar, evitando monotonía en el lugar de trabajo, apoyarse del plan padrino para aprender a desarrollar otras actividades y realizar rotaciones por lo menos una vez al año.	<p>Área de operaciones</p> <p>Área de gestión humana</p>

	<p>Identificación de oportunidades de rotación: Analizar las necesidades de la organización y las habilidades de los empleados para identificar puestos de trabajo que sean adecuados para la rotación</p> <p>Entrenamiento y preparación: Proporcionar a los empleados capacitación y orientación necesarias para desempeñar eficazmente sus nuevos roles, incluyendo el aprendizaje de nuevas habilidades y familiarización con los procedimientos y expectativas del puesto.</p> <p>Planificación de la transición: Desarrollar un plan de transición detallado que incluya una fecha de inicio y finalización claras, así como un plan para transferir responsabilidades y conocimientos entre el empleado saliente y el entrante</p> <p>Seguimiento y evaluación: Realizar reuniones periódicas para evaluar el progreso y el desempeño del empleado en su nuevo puesto, proporcionando retroalimentación constructiva y ajustando el plan de desarrollo según sea necesario.</p> <p>Promoción de la comunicación: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre los empleados y sus supervisores durante todo el proceso de rotación, asegurando que las expectativas sean claras y que se aborden cualquier preocupación o problema de manera oportuna.</p> <p>Feedback y desarrollo continuo: Solicitar feedback regularmente tanto a los empleados como a los supervisores sobre su experiencia con la rotación de puestos de trabajo, y utilizar esta información para mejorar y ajustar el programa en el futuro.</p>	<p>Gerentes y supervisores</p> <p>Recursos humanos (RH)</p> <p>Equipo de formación y desarrollo</p> <p>Dirección ejecutiva</p> <p>Empleados</p>
Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo	<p>Grupos de discusión: Organizar sesiones regulares donde los empleados puedan discutir abiertamente sus preocupaciones, ideas y sugerencias para mejorar las condiciones psicosociales en el trabajo</p>	<p>Gerentes y supervisores</p> <p>Departamento de Recursos Humanos (RRHH)</p>

	<p>Encuestas de satisfacción laboral: Realizar encuestas periódicas para evaluar el nivel de satisfacción de los empleados con respecto a diferentes aspectos del ambiente laboral, como el clima organizacional, la comunicación, el apoyo de los supervisores, etc.</p> <p>Comités de bienestar laboral: Crear comités conformados por empleados y representantes de la dirección encargados de identificar y abordar problemas relacionados con el bienestar psicosocial en el trabajo.</p> <p>Sesiones de capacitación: Ofrecer programas de capacitación sobre habilidades de comunicación, gestión del estrés, resolución de conflictos y otros temas relevantes para mejorar las relaciones interpersonales y el clima laboral.</p> <p>Programas de apoyo emocional: Implementar programas de apoyo emocional y asesoramiento para empleados que enfrenten dificultades personales o laborales que puedan afectar su bienestar psicosocial.</p> <p>Evaluaciones de riesgos psicosociales: Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales en el trabajo para identificar factores que puedan afectar negativamente el bienestar mental y emocional de los empleados, y tomar medidas preventivas para abordarlos.</p> <p>Reconocimiento y apreciación: Establecer programas de reconocimiento y apreciación que valoren los esfuerzos y contribuciones de los empleados, promoviendo un ambiente laboral positivo y gratificante.</p>	<p>Representantes de los empleados</p> <p>Equipo de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Empleados</p>
<p>Manejo eficaz del tiempo</p>	<p>Talleres de planificación y organización: Ofrecer talleres o sesiones de capacitación sobre técnicas de planificación, establecimiento de prioridades y organización del tiempo.</p> <p>Desarrollo de listas de tareas: Fomentar el uso de listas de tareas diarias o semanales para ayudar a los empleados a mantenerse enfocados y organizados en sus actividades.</p>	<p>Todos los niveles de la organización</p> <p>Entrenadores o facilitadores externos: Profesionales externos contratados para impartir talleres o</p>

	<p>Establecimiento de metas SMART: Guiar a los empleados en el proceso de establecer metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos para mejorar la gestión del tiempo y la productividad.</p> <p>Evaluación de uso del tiempo: Realizar ejercicios de autoevaluación o análisis del uso del tiempo para que los empleados identifiquen dónde están gastando más tiempo y cómo pueden optimizarlo.</p> <p>Implementación de herramientas de gestión del tiempo: Introducir herramientas y aplicaciones de gestión del tiempo, como calendarios compartidos, aplicaciones de seguimiento de tiempo o herramientas de gestión de proyectos, para ayudar a los empleados a organizar y priorizar sus actividades.</p> <p>Establecimiento de límites y delegación: Capacitar a los empleados en cómo establecer límites saludables, aprender a decir no cuando sea necesario y delegar tareas de manera efectiva para evitar la sobrecarga de trabajo.</p> <p>Sesiones de retroalimentación y seguimiento: Programar reuniones regulares de seguimiento donde los empleados puedan revisar su progreso en la gestión del tiempo, identificar desafíos y recibir retroalimentación constructiva.</p>	<p>sesiones de capacitación sobre técnicas específicas de gestión del tiempo.</p> <p>Equipo de salud y bienestar</p>
<p>Enriquecimiento de puestos de trabajo.</p>	<p>Análisis de los puestos de trabajo: Realizar un análisis detallado de los puestos de trabajo para identificar tareas repetitivas, monótonas o que podrían ser mejoradas.</p> <p>Sesiones de lluvia de ideas: Organizar sesiones de lluvia de ideas con los empleados para recopilar sugerencias sobre cómo mejorar sus puestos de trabajo, qué tareas podrían añadirse para hacerlos más desafiantes y significativos.</p> <p>Revisión de habilidades y capacidades: Evaluar las habilidades y capacidades de los empleados</p>	<p>Gerentes y supervisores</p> <p>Recursos humanos (RH)</p> <p>Departamento de formación y desarrollo</p> <p>Empleados</p>

	<p>para identificar oportunidades de enriquecimiento de puestos que puedan aprovechar sus fortalezas y motivaciones.</p> <p>Rotación de tareas: Implementar un sistema de rotación de tareas donde los empleados puedan asumir diferentes responsabilidades en intervalos regulares para evitar la monotonía y promover el aprendizaje continuo.</p> <p>Programas de desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, como programas de formación, cursos en línea o asistencia para la obtención de certificaciones, para ayudar a los empleados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para sus puestos de trabajo enriquecidos.</p> <p>Establecimiento de objetivos desafiantes: Establecer objetivos desafiantes y significativos para los empleados que promuevan el crecimiento profesional y personal, y que estén alineados con las nuevas responsabilidades y tareas enriquecidas de sus puestos de trabajo.</p>	
Gestión del trabajo por turnos.	<p>Evaluación de necesidades: Realizar una evaluación de las necesidades operativas y del personal para determinar el tipo de turnos necesarios y los requisitos de cobertura.</p> <p>Diseño de horarios: Desarrollar horarios de trabajo por turnos que optimicen la cobertura, minimicen la fatiga y se ajusten a las leyes laborales y los acuerdos colectivos.</p> <p>Capacitación en gestión del tiempo: Ofrecer capacitación en gestión del tiempo y habilidades de manejo del estrés para los empleados que trabajan en turnos, para ayudarles a manejar mejor su tiempo y equilibrar sus responsabilidades personales y laborales.</p> <p>Rotación de turnos: Implementar una rotación equitativa de turnos para distribuir de manera justa las horas de trabajo entre los empleados y reducir el impacto negativo en la salud y el bienestar.</p>	<p>Gerentes y supervisores</p> <p>Recursos humanos (RH) o departamentos de desarrollo organizacional</p> <p>Empleados</p> <p>Equipo de seguridad y salud en el trabajo</p>

	<p>Comunicación y retroalimentación: Establecer canales de comunicación abiertos y efectivos entre los empleados y los supervisores para abordar preocupaciones, proporcionar retroalimentación y ajustar los horarios según sea necesario.</p> <p>Apoyo en salud y bienestar: Proporcionar programas de apoyo en salud y bienestar, como acceso a servicios de asesoramiento, programas de ejercicio físico o consejos sobre hábitos de sueño saludables, para ayudar a los empleados a mantener su salud física y mental mientras trabajan en turnos.</p> <p>Monitoreo y análisis: Realizar un seguimiento regular del cumplimiento de los horarios, la satisfacción de los empleados y los indicadores de salud y seguridad relacionados con el trabajo por turnos, para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas.</p> <p>Evaluación continua: Realizar evaluaciones periódicas del sistema de gestión del trabajo por turnos para evaluar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario para satisfacer las necesidades cambiantes de la organización y los empleados.</p>	
Gestión del cambio.	<p>Análisis de impacto: Realizar un análisis detallado de los cambios propuestos para identificar sus impactos en diferentes áreas de la organización, como estructuras, procesos, roles y responsabilidades.</p> <p>Comunicación efectiva: Desarrollar un plan de comunicación claro y detallado que incluya mensajes clave, canales de comunicación, fechas clave y responsables de la comunicación.</p> <p>Formación y capacitación: Proporcionar formación y capacitación adecuadas a los empleados afectados por el cambio para asegurar que estén preparados y capacitados para adoptar las nuevas prácticas o tecnologías.</p>	<p>Líderes y ejecutivos</p> <p>Equipo de gestión del cambio</p> <p>Gerentes y supervisores</p> <p>Recursos humanos (RRHH)</p> <p>Equipo de proyecto o equipo de implementación</p> <p>Empleados</p>

	<p>Involucramiento de los empleados: Involucrar a los empleados en el proceso de cambio a través de sesiones de retroalimentación, grupos de trabajo o equipos de cambio, para obtener su opinión, ideas y apoyo.</p> <p>Gestión de resistencias: Identificar y gestionar proactivamente las resistencias al cambio a través de la comunicación abierta, el apoyo emocional y la resolución de conflictos.</p> <p>Monitoreo y ajuste: Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso del cambio, identificar desviaciones y realizar ajustes según sea necesario.</p> <p>Celebración de hitos: Reconocer y celebrar los hitos alcanzados durante el proceso de cambio para reforzar el compromiso y la motivación de los empleados.</p> <p>Evaluación y aprendizaje: Realizar una evaluación exhaustiva al final del proceso de cambio para identificar lecciones aprendidas, mejores prácticas y áreas de mejora para futuros cambios.</p>	
<p>Participación efectiva en los grupos de trabajo.</p>	<p>Sesiones de lluvia de ideas: Organizar sesiones donde los miembros del grupo puedan generar ideas libremente sobre un tema específico, sin críticas ni juicios, para fomentar la creatividad y la participación activa.</p> <p>Grupos de discusión: Realizar reuniones regulares donde los miembros del grupo puedan discutir abiertamente ideas, problemas y soluciones relacionadas con sus proyectos o tareas asignadas.</p> <p>Roles rotativos: Implementar un sistema de rotación de roles dentro del grupo, donde cada miembro tenga la oportunidad de liderar reuniones, tomar notas, facilitar discusiones, etc., para fomentar la participación y el liderazgo compartido.</p> <p>Desarrollo de normas de grupo: Facilitar una sesión para que el grupo establezca sus propias</p>	<p>Facilitador o líder de grupo</p> <p>Miembros del grupo</p> <p>Supervisor o gerente</p> <p>Recursos humanos (RH)</p> <p>Entrenadores o facilitadores externos: En algunos casos, puede ser útil contar con facilitadores externos especializados en dinámicas de grupo y trabajo en equipo</p>

	<p>normas y expectativas de comportamiento, lo que promoverá un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso.</p> <p>Juegos y actividades de construcción de equipos: Organizar actividades lúdicas o juegos de equipo que fomenten la cooperación, la comunicación y la confianza entre los miembros del grupo.</p> <p>Asignación de responsabilidades claras: Definir claramente las responsabilidades de cada miembro del grupo y establecer expectativas claras sobre la contribución de cada uno para promover una participación equitativa y eficaz.</p> <p>Reuniones de seguimiento: Programar reuniones periódicas de seguimiento para revisar el progreso del grupo, identificar posibles obstáculos y ajustar estrategias según sea necesario para garantizar la participación continua y efectiva.</p> <p>Sesiones de retroalimentación: Realizar sesiones regulares de retroalimentación donde los miembros del grupo puedan proporcionar comentarios constructivos unos a otros sobre su desempeño y contribución al grupo.</p>	<p>para ayudar a mejorar la participación efectiva.</p>
--	--	---

Tabla 4: plan de mejora

9.3 RESULTADOS TERCER OBJETIVO:

Se propuso para la organización un manual de intervención para el mejoramiento de condiciones laborales y de la salud mental, en el cual se relacionan acciones que conlleven a hábitos de vida saludables; esto en concordancia con lo establecido en el decreto 1072 de 2012 y en la resolución 0312 de 2015, donde se indica que las organizaciones, deben desarrollar acciones para la promoción y la prevención de la enfermedad(19); por otro lado teniendo en cuenta las necesidades propias de la organización en relación al diagnóstico realizado, derivado del plan de trabajo de la batería de riesgo psicosocial, se elaboró un manual de intervención para el mejoramiento de las condiciones laborales de la salud mental y hábitos de vida.

Para el diseño de ese manual se tuvo en cuenta actividades que fueran viables y ejecutables por la organización y que le permitiera tener un éxito al momento de implementarlo; así mismo se articularon acciones que la empresa ya estaba desarrollando pero que no se tenían documentadas, como la detección de exámenes médicos como insumo para la promoción y la prevención de la enfermedad, capacitaciones y actividades encaminadas a promover los hábitos de vida saludable, como lo es la alimentación saludable, la actividad física regular, promoción del descanso, respiración y comunicación, gestión de las emociones y salud financiera.

Esta integralidad permite que se puedan incorporar acciones a procesos que ya desarrolla la organización, los cuales pueden ser medibles y contar con metas que den cuenta del estado de salud en el que la población de la empresa, las cuales impactan de manera directa en la salud mental de la población trabajadora. Así mismo, estas acciones se tomaron como referente las acciones propuestas por la OMS (2022), en las cuales se recomienda para impactar la salud mental en los entornos de trabajo, es importante trabajar en la promoción y en la prevención, mediante la competencia para ayudar a las personas que requieren asistencia, la capacitación a los trabajadores, la intervención gestión de estrés y reducción de síntomas asociados a la salud mental; así mismo los programas de reincorporación, la creación de un entorno propicio para el cambio que sea un factor protector para los trabajadores (20).

Con lo anterior se espera entonces que el manual llegue a todos los niveles de la organización, es decir, se espera una distribución del manual física, por medios virtuales y audiovisuales a través de las diferentes herramientas con las que cuenta la empresa, esto con el fin de Crear conciencia sobre la relevancia de mejorar estas áreas y motivar a los líderes y empleados a participar en el proceso de intervención.

10. CONCLUSIONES:

En relación al diagnóstico realizado se puede evidenciar que la empresa SUMATEC SAS BIC, tomo medidas efectivas para la intervención del riesgo psicosocial, lo cual refleja un compromiso por parte de la organización hacia la salud de sus trabajadores; sin embargo no se tuvieron en cuentas todos los protocolos propuestos por el ministerio del trabajo, lo cual permite a la organización incorporar acciones de mejora que permitan que sus planes de trabajo sean mucho más efectivos y aso disminuir los niveles de riesgo en las variables identificadas como riesgo alto, también permitiendo sostener en el tiempo otras dimensiones que no representaron riesgo prioritario para la organización.

El documentar por medio de la herramienta diseñada, las acciones que implemento la organización, permiten: identificar, cuantificar y graficar de manera detallada las necesidades a incorporar, así mismo, esta herramienta se puede utilizar a manera de autoevaluación para hacer el seguimiento a las acciones que se tomen e identificar el porcentaje de cumplimiento.

En cuanto al plan de mejoramiento, se establecen acciones concretas y ejecutables, que le permitirán a la empresa impactar el riesgo psicosocial, estas acciones son interdisciplinarias, permitiendo que los diferentes actores de la organización intervengan y la salud mental, el riesgo psicosocial y en general los hábitos de vida, y sean un compromiso transversal a los procesos convirtiéndose en parte de la cultura organizacional.

El realizar el manual de intervención para el mejoramiento de condiciones laborales, permite a la organización, no solo tener documentadas las acciones que pueden adoptar en su plan de desarrollo, si no también permite encontrar acciones prácticas y dinámicas, en las que todas las partes interesadas pueden participar, beneficiando así su salud en el interno laboral y en el entorno social.

11 RECOMENDACIONES

- Realizar una nueva medición para el año 2024, ya que durante el año 2023 no se realizó, para evaluar el nivel de riesgo psicosocial en el cual se encuentra la organización, además siendo este un requisito de ley.
- Implementar manual de intervención para el mejoramiento de condiciones laborales y la salud mental elaborado para la organización, con el fin de tener una guía para impactar sobre la salud de los trabajadores
- Definir un nuevo plan de trabajo derivado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que vaya a aplicar la organización, en la que se involucre a los líderes del área de operaciones, ya que es donde se encuentra la mayoría de trabajadores expuestos.
- Incluir el manual de intervención para el mejoramiento de condiciones laborales dentro del control documental del SGSST.

BIBLIOGRAFIA

1. Moreno-Jiménez B. Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP Journal*. 2014;
2. Mingote Adán JC, Núñez López C. Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2011;57:239–62. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500015>
3. Christian R, Mejía JI. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica.
4. Vasquez NR. Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Rioja; 2017.
5. Vélez MAG. Katharsis. Obtenido de Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable.
6. Hernández LPM. Universidad De Manizales Facultad de Psicología.
7. Aamodt MG. Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado. Cengage Learning Editores; 2010.
8. Psicología del trabajo. Pearson educación. 2012;
9. Cooper RK. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud . Obtenido de Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. 2000.
10. Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo). [citado 27 de septiembre de 2023]; Disponible en: <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
11. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora Guía técnica general [Internet]. Gov.co. [citado 27 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>
12. Factores de riesgos laborales: seguridad y salud en el trabajo [Internet]. Actualícese |. Actualícese; 2017 [citado 27 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://actualicese.com/factores-de-riesgos-laborales-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
13. Molano E. Criterio Técnico no 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales [Internet]. Fed.es. [citado 27 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.feda.es/actualidad/normativa-empresarial/item/11217-criterio-tecnico-n-104-2021-sobre-actuaciones-de-la-inspeccion-de-trabajo-y-seguridad-social-en-riesgos-psicosociales>
14. Lozada S. ¿Qué es peligro en SST? [Internet]. Service Company Group. 2020 [citado 27 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://servicecompany.com.co/faq/peligro-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst/>
15. De DN 1072. MINISTERIO DEL TRABAJO [Internet]. Gov.co. [citado 27 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Dic+embre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>
16. Sumatec Colombia [Internet]. Sumatec.co. [citado 27 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.sumatec.co/>

17. Redalyc.org. [citado 27 de septiembre de 2023]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/6078/607869210004/html/>
18. Faber Andrés MH, Dina Villamil Sandoval DC, editores. Análisis del ciclo PHVA en la gestión de proyectos, una revisión documental. Politécnica; 2021.19
19. decreto 1072 de 2012 y en la resolución 0312 de 2015
20. La salud mental en el trabajo [Internet]. Who.int. [citado el 8 de febrero de 2024]. Disponible en:
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

ANEXOS

ANEXO 1:

	CONCLUSION	FRECUENCIA	% EXPUESTOS
CONDICIONES EXTRALABORALES	690	306	44,35
Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno	690	378	54,78
Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales	690	201	29,13
Dimensión: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	690	317	45,94
Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	690	191	27,68
Dimensión: Relaciones familiares	690	28	4,06
Dimensión: Situación económica del grupo familiar	690	284	41,16
Dimensión: Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral	690	246	35,65

Figura 2

	CONCLUSION	FRECUENCIA	% EXPUESTOS
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	690	152	22,03
Dimensión: Capacitación	690	168	24,35
Dimensión: Claridad del rol	690	229	33,19
Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo	690	130	18,84
Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	690	158	22,9
Dimensión: Participación y manejo del cambio	690	192	27,83
	CONCLUSION	FRECUENCIA	% EXPUESTOS
DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL	690	180	26,09
Dimensión: Características del liderazgo	690	183	26,52
Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo	690	193	27,97
Dimensión: Relación con los colaboradores	104	26	25
Dimensión: Retroalimentación del desempeño	690	179	25,94

Figura 3

	CONCLUSION	FRECUENCIA	% EXPUESTOS
DOMINIO RECOMPENSAS	690	120	17,39
Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	690	94	13,62
Dimensión: Reconocimiento y compensación	690	110	15,94

Figura 4

	CONCLUSION	FRECUENCIA	% EXPUESTOS
CONDICIONES EXTRALABORALES	690	306	44,35
Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno	690	378	54,78
Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales	690	201	29,13
Dimensión: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	690	317	45,94
Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	690	191	27,68
Dimensión: Relaciones familiares	690	28	4,06
Dimensión: Situación económica del grupo familiar	690	284	41,16
Dimensión: Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral	690	246	35,65

Figura 5

ANEXO 2:

DOMINIO	DIMENSIONES RIESGO ALGO	PROTOCOLO DE ACCION SEGÚN MINISTERIO	VALOR ASIGNADO	RESULTADO INDIVIDUAL	RESULTADO GENERAL %	OBSERVACION
DOMINIO DE LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Dimensión: Características relaciones en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Inducción y reinducción. 	12,5	12,5	75	la organización incorporo un proceso de inducción y reinducción en el que se integra el plan padrino y el on boarding
		<ul style="list-style-type: none"> Promoción del apoyo social en la organización. 	12,5	12,5		La organización ha incorporado en el área de calidad de vida, un psicólogo par asistencia temprana, promoción y prevención de la salud mental
		<ul style="list-style-type: none"> Claridad de rol como pilar del desempeño. 	12,5	12,5		Se ha realizado un proceso de actualización de perfiles de cargo, los cuales permite identificar las funciones de los trabajadores, este a su vez es socializado por jefe inmediato
		<ul style="list-style-type: none"> Optimización de competencias de relación y comunicación. 	12,5	12,5		La organización cuenta con un sistema de evaluación de competencias que se realiza de manera semestral, donde el trabajador establece una conversación con su jefe inmediato para determinar las oportunidades de mejora en el cargo

		• Participación efectiva en los grupos de trabajo.	12,5	0		no se tiene evidencia
		• Seguimiento y retroalimentación de la gestión.	12,5	12,5		La organización cuenta con un sistema de evaluación de competencias que se realiza de manera semestral, donde el trabajador establece una conversación con su jefe inmediato para determinar las oportunidades de mejora en el cargo
		• Servicio de asistencia al trabajador.	12,5	12,5		La organización cuenta con profesional en psicología propio y asesor externo, que se encargan del desarrollo humano
		• Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales	12,5	0		no se tiene evidencia
Dimensión: retroalimentación al desempeño		• Claridad de rol como pilar del desempeño.	50	50	100	Se ha realizado un proceso de actualización de perfiles de cargo, los cuales permite identificar las funciones de los trabajadores, este a su vez es socializado por jefe inmediato
		• Seguimiento y retroalimentación de la gestión.	50	50		La organización cuenta con un sistema de evaluación de competencias que se realiza de manera semestral, donde el trabajador establece una conversación con su jefe inmediato para determinar las oportunidades de mejora en el cargo

DEMANDA DEL TRABAJO	Dimensión: Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. 	50	50	50	La organización tiene establecido un plan de formación en habilidades blandas y duras, que permite capacitar al personal en diferentes temas técnicos, habilidades para la vida y en general temas de interés
		<ul style="list-style-type: none"> • Construcción del ajuste persona - trabajo. 	50	0		no se tienen evidencias
	Dimensión: Claridad del rol	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. 	16,7	16,7	66,8	La organización tiene establecido un plan de formación en habilidades blandas y duras, que permite capacitar al personal en diferentes temas técnicos, habilidades para la vida y en general temas de interés
		<ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reinducción. 	16,7	16,7		la organización incorporo un proceso de inducción y reinducción en el que se integra el plan padrino y el on boarding
		<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol como pilar del desempeño. 	16,7	16,7		Se ha realizado un proceso de actualización de perfiles de cargo, los cuales permite identificar las funciones de los trabajadores, este a su vez es socializado por jefe inmediato
		<ul style="list-style-type: none"> • Construcción del ajuste persona - trabajo. 	16,7	0		no se tienen evidencias
		<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de mecanismos formales de comunicación. 	16,7	0		no se tienen evidencias


	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de asistencia al trabajador. 	16,7	16,7		La organización cuenta con profesional en psicología propio y asesor externo, que se encargan del desarrollo humano
Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las pausas en el trabajo. 	33,4	33,4	33,4	La organización incorporo un programa de pausas activas y cognitivas durante la jornada laboral
	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de puestos de trabajo. 	33,4	0		no se tiene evidencia
	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. 	33,4	0		no se tiene evidencia
Dimensión: Demandas cuantitativas	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de cargas de trabajo. 	16,7	14,3	42,9	La organización implemento una metodología específica para análisis de cargas, en la cual determinada regulación de estas, en los cargos con nivel alto
	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de puestos de trabajo. 	16,7	0		no se tiene evidencia
	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliación de entornos intra y extralaboral. 	16,7	14,3		La organización cuenta con profesional en psicología propio y asesor externo, que

					se encargan del desarrollo humano
	• Servicio de asistencia al trabajador.	16,7	14,3		La organización cuenta con profesional en psicología propio y asesor externo, que se encargan del desarrollo humano
	• Manejo eficaz del tiempo.	16,7	0		no se tiene evidencia
	• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	16,7	0		no se tiene evidencia
	• Enriquecimiento de puestos de trabajo.	16,7	0		no se tiene evidencia
	• Gestión de cargas de trabajo.	16,7	16,7		La organización implemento una metodología específica para análisis de cargas, en la cual determinada regulación de estas, en los cargos con nivel alto
	• Rotación de puestos de trabajo.	16,7	0		no se tiene evidencia
	• Conciliación de entornos intra y extralaboral.	16,7	16,7		La organización cuenta con profesional en psicología propio y asesor externo, que se encargan del desarrollo humano
	• Manejo eficaz del tiempo.	16,7	0		no se tiene evidencia
	• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	16,7	0		no se tiene evidencia
	Dimensión: Demandas de carga mental			33,4	

	Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	• Gestión del trabajo por turnos.	25	0	50	no se tiene evidencia
		• Conciliación de entornos intra y extralaboral.	25	25		La organización cuenta con profesional en psicología propio y asesor externo, que se encargan del desarrollo humano
		• Servicio de asistencia al trabajador.	25	25		La organización cuenta con profesional en psicología propio y asesor externo, que se encargan del desarrollo humano
		• Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	25	0		no se tiene evidencia
	Dimensión: participación y manejo del cambio	• Gestión del cambio.	50	0	0	no se tiene evidencia
		• Participación efectiva en los grupos de trabajo.	50	0		no se tiene evidencia

Tabla 3 (creación propia)

ANEXO 3:

	MANUAL DE INTERVENCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES Y DE LA SALUD MENTAL
---	--

OBJETIVO:

Definir los pasos necesarios para llevar a cabo actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad con el fin de prevenir la aparición de patologías e incentivar hábitos y estilos de vida saludable en SUMATEC SAS BIC

OBEJETIVOS ESPECIFICIOS

- Establecer y desarrollar actividades dirigidas a la adopción de hábitos saludables relacionados con la nutrición, la actividad física, el descanso, la salud financiera y la gestión de emociones.
- Establecer elementos para la promoción de la salud y prevención primaria de enfermedades no transmisibles y algunas transmisibles.
- Establecer elementos para ayudar en la prevención secundaria y terciaria de síndrome de agotamiento laboral, estrés postraumático, manejo del duelo, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión.
- Ofrecer herramientas para la gestión proactiva e integral de la gestión de las emociones, bienestar financiero y respiración y manejo de la voz de los trabajadores

ALCANCE:

El Programa de promoción y prevención de la salud es aplicable a todos los procesos, trabajadores, de la empresa SUMATEC SAS BIC.

PROCEDIMIENTO**Acciones generales**

ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	DESCRIPCION	FRECUENCIA	RESPONSABLES
Exámenes médicos ocupacionales	A todas las áreas	Se realizan evaluaciones médicas ocupacionales específicas, de acuerdo a los peligros y riesgos a que esté expuesto el trabajador y en conformidad al perfil del cargo (evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, de retiro, pos incapacidad o especiales). Profesiograma, análisis de ausentismo laboral.	Al ingreso, según profesiograma y al egreso – según los casos	Seguridad y salud en el trabajo
Detección temprana de la enfermedad física y de salud mental	A todas las áreas y/o procesos	Se ejecutan actividades e intervenciones para concientizar e identificar de forma oportuna y efectiva la enfermedad, incluyen los programas de planificación familiar, prevención del cáncer de cérvix y seno, cáncer de próstata, agudeza visual, enfermedades de transmisión sexual, enfermedades de notificación obligatoria entre otras, mediante campañas.	anual	Seguridad y salud en el trabajo
Prevención oportuna de la enfermedad	A todas las áreas y/o procesos	Se realizarán actividades tendientes a garantizar la protección de los trabajadores frente al riesgo específico de desarrollar una enfermedad. Incluyen, entre otros, los programas de Salud oral, Plan de inmunización y vacunación (en caso de ser necesario).	Según programación de SST.	Seguridad y salud en el trabajo

<p>Sistema de vigilancia epidemiológica</p>	<p>A todas las áreas y/o procesos</p>	<p>Se establecerán sistemas de vigilancia epidemiológica en la medida de las necesidades o cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los colaboradores debido a la aparición de patologías que se puedan asociar a la ejecución de la labor frente a la exposición al factor de riesgo.</p> <p>Exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y de retiro), profesigramas, estudio de condiciones de salud y trabajo.</p>	<p>Según programación sst</p>	<p>Seguridad y salud en el trabajo</p>
<p>Seguimiento a las recomendaciones</p>	<p>A todas las áreas y/o procesos</p>	<p>Para aquellos casos en los cuales la EPS o las entidades que realizan las actividades de promoción y prevención o la IPS que realizan los exámenes médicos ocupacionales envíen informes o recomendaciones sobre las patologías especiales encontradas a nivel general en la población, seguridad y salud en el trabajo hará seguimiento a las mismas y planteará que tipo de estrategias debe implementar la empresa para hacer una mejor gestión de la salud de los trabajadores.</p> <p>Manejo de base de datos.</p>	<p>Según casos</p>	<p>Seguridad y salud en el trabajo</p>

Acciones específicas (PHVA)

PLANEAR	
Definir el plan de formación para la promoción de la salud	<p>ALIMENTACIÓN SALUDABLE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Importancia en la promoción de la salud y prevención de enfermedades - Características de una alimentación balanceada - Causas y consecuencias de malos hábitos alimentarios - Criterios para lograr una dieta equilibrada (OMS, 2010), de calidad y en cantidad suficiente en función de las demandas calóricas del trabajo. - Cocina saludable <p>ACTIVIDAD FÍSICA REGULAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto, características, beneficios y tipos de actividad física (aeróbica, estiramiento, aumento de fuerza, actividades al aire libre, etc.) - Características de la actividad física (frecuencia, intensidad, tiempo y tipo de actividad) - Etapas de la actividad física (calentamiento, ejercicio y recuperación) - Recomendaciones para las actividades físicas según la capacidad individual (resistencia, fuerza y flexibilidad) <p>DESCANSO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recomendaciones para mejorar la calidad del sueño (horario regular, ingesta de alimentos y bebidas, ejercicio físico, ambiente, etc.) - Control de jornadas de trabajo - Participación en actividades culturales y sociales - Descanso durante los fines de semana, vacaciones, entre otros. <p>RESPIRACIÓN Y COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo adecuado de la voz - Respiración consciente <p>GESTIÓN DE LAS EMOCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional - Manejo del estrés <p>SALUD FINANCIERA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de la economía familiar - Asesoría para necesidades derivadas del endeudamiento
HACER	
Implementar estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de promoción de la salud (ejemplo el día, la semana o el mes de la salud, actividades con la familia).

	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación para la actividad física como caminar o usar la bicicleta para ir o retornar del trabajo, subir las escaleras en lugar del uso del ascensor, entre otras. - Realizar convenios con cajas de compensación familiar, gimnasios y otras instituciones que proveen servicios deportivos. - Realizar talleres relacionados con alimentación saludable, actividad física, descanso, respiración y comunicación, gestión de las emociones y salud financiera.
VERIFICAR	
Hacer seguimiento y evaluar los resultados	<p>La medición de los avances tiene por finalidad evaluar la gestión y el cumplimiento de las metas definidas, así como analizar las tendencias a través del tiempo. La acción de intervención debe ser monitoreada con indicadores de proceso, estructura o resultado, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De estructura: número de convenios realizados. - De proceso: proporción de trabajadores que participan en las actividades de formación o en la actividad física, etc. - De resultado: proporción de trabajadores que mejoran su estado físico y su salud luego de incorporar hábitos saludables de alimentación, ejercicio y descanso.
ACTUAR	
Implementar acciones de mejora en función de los resultados obtenidos	<p>Las actividades de medición y seguimiento apoyan el proceso de mejora continua. A partir de los resultados obtenidos en la medición y seguimiento, el área de gestión humana o la de seguridad y salud en el trabajo, deberá(n) determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas propuestas y, en caso de contar con información de años anteriores, realizar un análisis de tendencia con el propósito de disponer de elementos que permitan proponer e implementar planes de acción que mejoren los resultados obtenidos.</p>



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6) 8 93 30 50 - www.ucm.edu.co