

**CONJUNTO RESIDENCIAL PAULO VI SEGUNDO SECTOR  
REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
ACTA No. 563**

Siendo las 18:50 horas, del día miércoles 22 de marzo del año dos mil diecisiete (2.017), se llevó a cabo la Reunión de Consejo de Administración para dar terminación a la reunión del día 21 de marzo, con el siguiente orden del día:

1. Llamado a lista y verificación del quórum.
2. Sistema de gestión – Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (continuación)
3. Actas pendientes
4. Proposiciones y varios.

Por unanimidad es aprobado el orden del día

**DESARROLLO**

● **LLAMADO A LISTA Y VERIFICACION DEL QUORUM**

Señor Aldemar Suarez	Administrador
Señor Geovanny López	Presidente
Señor José Manuel Delgado	Vicepresidente
Señora Martha Isabel Herrera	Consejera
Señor Fredy Vivas	Consejero
Señor Alberto Cuervo	Consejero
Señora Paola Rodríguez	Asesora Riesgo Psicología Profesional Fitnes
Señor Francisco Palacios	Gerente PF

- **Sistema de gestión – Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo:** se socializa por parte de la firma contratante, el trabajo realizado para medir como lo ordena la normatividad, bajo los parámetros de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial avalada por el ministerio de Trabajo y Salud, a los empleados del conjunto residencial Paulo VI Segundo Sector. Resolución 2646 de 2008 – Riesgo Psicosocial.

Los empleados incluidos fueron los administrativos, servicios generales y mantenimiento.

Las respuestas por tener carácter confidencial, solo fueron detalladas, tabuladas, analizadas e interpretadas por la, Paola Rodríguez Psicóloga y especialista en Salud Ocupacional, por lo tanto se mencionaran los eventos generales y los de mayor impacto, para así teniendo la información, se deberá establecer el plan de manejo para darle continuidad al proceso.

En la medición se encontró que el factor de riesgo psicosocial dentro de la población laboral, es más elevado en el impacto que genera el ambiente extra laboral con un 58%, que el intralaboral. Algunos de los puntos analizados fueron el tiempo de desplazamiento desde el lugar de la residencia hasta el lugar de trabajo y viceversa, situación económica del empleado y de su grupo familiar.

Se evidenció que el mayor desgaste a nivel Demanda emocional lo presentan los empleados de cargos administrativos, debido al rol que en el que intervienen con el relacionamiento frente a la comunidad y con sus mismos compañeros, lo que se traduce en un 56% frente al 35% de los operativos, 9% refiere no tener demandas emocionales.

En el control que tiene cada uno de los empleados frente a su labor, respecto a la claridad de rol: los cargos operativos son los que mayor estrategia deben emplear en sus funciones, con un 68% debido que todos los días se presentan cosas diferentes y las labores son cambiantes en el sentido de tiempo, ya que no todos los días por ejemplo “se cambian tejas”, esta actividad al finalizar se tiene programada la siguiente pero no siempre van hacer las mismas y con un 61% de participación y manejo del cambio frente a las situaciones que se les generan frente a las actividades de su labor.

En el punto de liderazgo y relaciones sociales, resalta la caracterización frente a cada una de las labores de todos los empleados, tanto administrativos como operativos, siendo estos últimos los que hacen la diferencia por la distribución de cuadrillas (2 trabajadores) cada una, presentando tipo de afrontar el relacionamiento social con la comunidad, pero el relacionamiento con los colaboradores marca la diferencia los cargos administrativos con el 55%.

Los factores protectores se encuentran muy similares en su comportamiento, ya que para los cargos administrativos y operativos es del 96%, lo que concluye que en el conjunto Residencial Paulo VI Segundo Sectores una buena empresa para laborar.

Respecto al estrés que maneja cada uno de los cargos, se evidencio que la mayor carga emocional, la tienen los funcionarios que desempeñan los cargos administrativos, debido al trato de la comunidad y los operativos en la forma de comportarse frente a ellos y que no se les valora su trabajo. Ejemplo: “una trabajadora de servicios generales que acaba de brillar los cinco pisos de la entrada, los propietarios sacudan los tapetes en las zonas comunales, cuando acaban de limpiarla”

Sugieren tomar medidas al respecto de la siguiente forma para tener foco en cada cargo para motivar los trabajadores.

Focos de acción:

Son los puntos que se deben reforzar en cada uno de los cargos:

Administrativos:

- Demandas emocionales
- Retroalimentación del desempeño
- Demandas de la jornada
- Relacionamiento

Operativos:

- Relaciones sociales
- Participación y manejo del cambio
- Claridad del rol
- Características de liderazgo
- Méritos y reconocimientos

#### RECOMENDACIONES GENERALES

- Aplicar Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.
- Aplicar programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular.
- Relaciones sociales en el trabajo
  - Promoción y apoyo en la organización
  - Claridad de roles
  - Seguimiento y retroalimentación de la gestión
  - Fomento de actividades educativas, deportivas y recreativas
  - Fortalecimiento de habilidades de comunicación efectivas
- Participación y manejo del cambio
  - Gestión del cambio
  - Participación efectiva en los grupos de trabajo
- Claridad del rol
  - Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores
  - Inducción y re inducción de la organización a todos los trabajadores
  - Fortalecer la claridad de rol como pilar del desempeño
- Características del liderazgo
  - Optimización de competencias de relacionamiento y comunicación
  - Participación efectiva en los grupos de trabajo
  - Seguimiento y retroalimentación de la gestión
  - Servicio de asistencia al trabajador
  - Rol en los jefes en la prevención y manejo del estrés.
- Reconocimiento y compensación
  - Seguimiento y retroalimentación de la gestión
  - Servicio de asistencia al trabajador
  - Información sobre temas de salud, pensión, vivienda cajas de compensación familiar, educación, etc...
  - Fomento de actividades educativas, deportivas y recreativas.
- Retroalimentación del desempeño
  - Claridad de rol
  - Seguimiento y retroalimentación de la gestión (evaluación de desempeño)
- Demandas emocionales
  - Desarrollo de estrategias de afrontamiento a las situaciones que pueden ser estresores en el lugar de trabajo, conciliación de entornos intra y extralaborales.
  - Servicios asistenciales, como simplemente implementar tácticas para que el empleado cumpla con su misión y que no se concentre en su entorno personal o brindarle el acompañamiento en situaciones que generen bajo rendimiento laboral.

Concluye la socialización de todo el sistema de Gestión – Seguridad, Salud en el trabajo y la tabulación de los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de medición de Riesgo Psicosocial en los empleados del Conjunto Residencial Paulo VI Segundo Sector.

Se deja copia en CD y en físico de toda la información y documentación legal requerida para dar cumplimiento a la norma vigente.

Se somete a votación la implementación de los Programas de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial y Osteomuscular.

Si: Martha Herrera  
Fredy Vivas  
José Manuel Delgado  
Alberto Cuervo  
Giovanni López

Total: 5

Siendo las 21:40 horas se da por terminada la sesión y se dará continuidad al tema pendiente de actas en la próxima reunión.

**GIOVANNI LÓPEZ**  
Presidente del Consejo de Administración

**ALBERTO CUERVO CUELLAR**  
Secretario del Consejo de Administración