



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Evaluación de Clima Laboral, Riesgos Psicosociales y Canales de Comunicación
Empresa Pública FLOPEC EP.

1. Introducción

Este diagnóstico analiza las condiciones actuales del clima laboral, los factores de riesgo psicosocial y los canales de comunicación de FLOPEC EP, tomando como referencia el *Informe de Diagnóstico sobre Igualdad de Género*, realizado el 21 de junio de 2025, así como los lineamientos del *Protocolo Interno* de la empresa y el *Protocolo Oficial del Ministerio del Trabajo* para la prevención y atención de discriminación, acoso laboral y violencia de género.

La evaluación permite identificar brechas, riesgos y oportunidades de mejora para fortalecer un entorno laboral seguro, igualitario y libre de violencia, conforme a la LOIEV, su Reglamento y el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102.

2. Análisis del Clima Laboral en FLOPEC EP

2.1 Distribución de personal y ambiente organizacional

Según el diagnóstico institucional, FLOPEC EP cuenta con 484 trabajadores, de los cuales solo 28.3% son mujeres (137 mujeres frente a 347 hombres).

Este desequilibrio genera:

- **Subrepresentación femenina**, especialmente en cargos directivos.
- **Brechas en liderazgo y participación**, lo cual afecta la percepción de igualdad.
- **Desequilibrio en la toma de decisiones** y en la construcción de un ambiente laboral inclusivo.

2.2 Percepción de igualdad y condiciones laborales

El análisis revela:

- La empresa no cuenta con políticas claras de conciliación laboral-familiar, flexibilidad horaria o apoyo a personas cuidadoras.
- No existen lineamientos institucionales sobre desconexión digital, lo que incrementa carga mental y estrés.
- El Plan de Igualdad aún no está institucionalizado, lo que genera confusión sobre roles, procedimientos y expectativas.



Todo esto impacta el clima laboral, particularmente para mujeres, personas cuidadoras y grupos vulnerables.

2.3 Capacitación y sensibilización

El informe señala que se realizó una capacitación en noviembre de 2024 sobre violencia de género (236 personas capacitadas) .

Sin embargo:

- No existe formación continua.
- No se registran mecanismos formales de evaluación de aprendizaje.
- No hay un plan anual de capacitación en igualdad, acoso, riesgos psicosociales o liderazgo inclusivo.

Esto afecta la capacidad del personal para identificar conflictos, prevenir violencia y manejar adecuadamente canales de comunicación.

3. Riesgos Psicosociales Detectados

El Protocolo del Ministerio del Trabajo exige implementar un *Programa de Riesgos Psicosociales* (pág. 8) que incluya talleres, evaluaciones y acciones preventivas .El diagnóstico FLOPEC revela los siguientes riesgos:

3.1 Estrés laboral y sobrecargas

- No existe evaluación periódica de riesgos psicosociales.
- Falta regulación de desconexión digital.
- Se evidencian presiones laborales que pueden afectar la salud emocional.

3.2 Ausencia de políticas de corresponsabilidad

El informe destaca que no existe ninguna política activa de conciliación laboral-familiar, lo cual incrementa estrés, agotamiento y desigualdad en el personal femenino, afectando su desarrollo profesional .

3.3 Ausencia de protocolos previos

No se identificó un protocolo de acoso y violencia institucionalizado antes del presente documento.

Esto genera vulnerabilidad y riesgo estructural, ya que:



- No hay rutas claras de atención.
- Las personas no saben a quién acudir.
- No existen medidas preventivas ni cultura de alerta temprana.

4. Canales de Comunicación Interna

El Protocolo del Ministerio exige canales accesibles y permanentes, incluyendo información clara, buzones y mecanismos de comunicación segura (pág. 7, 8) .

FLOPEC EP presenta:

4.1 Falta de canales formales consolidados

El diagnóstico no menciona la existencia de:

- Buzón físico confidencial.
- Correo institucional exclusivo para violencia o acoso.
- Formulario digital para reportes.

Esto implica:

- Dificultad para reportar conductas indebidas.
- Falta de trazabilidad y monitoreo.
- Riesgos de manipulación de información o represalias.

4.2 Comunicación institucional fragmentada

No se identifican:

- Campañas permanentes de prevención.
- Boletines internos o carteleras activas sobre igualdad.
- Socialización del Plan de Igualdad para todos los niveles.

Lo anterior debilita el clima laboral y dificulta la cultura de prevención.

5. Evaluación General (Semáforo Institucional)

Con base en los criterios LOIEV, MDT y el diagnóstico:

Área evaluada	Nivel FLOPEC EP	Observación Principal
---------------	-----------------	-----------------------



Participación equilibrada	● Bajo	Solo 28% mujeres
Clima laboral	● Parcial	Sin políticas de corresponsabilidad ni desconexión
Riesgos psicosociales	● Bajo	No existe un programa institucional
Canales de comunicación	● Parcial	Sin rutas formales previas
Capacitación	● Aceptable	Una capacitación, pero sin continuidad
Protocolos de violencia	● Bajo	No existía un protocolo antes del actual
Confianza institucional	● Parcial	Falta de transparencia y difusión

6. Conclusiones

1. **FLOPEC EP** presenta brechas importantes en clima laboral, equidad de género, prevención de riesgos psicosociales y comunicación interna.
2. La ausencia de políticas de corresponsabilidad, desconexión digital y participación femenina afecta el bienestar del personal.
3. La inexistencia previa de un protocolo institucional generaba incertidumbre, riesgo operativo y posibles incumplimientos normativos.
4. Los canales de comunicación deben fortalecerse para garantizar seguridad, confidencialidad y confianza.
5. Es urgente implementar el Plan de Igualdad, el Protocolo Interno y el Programa de Riesgos Psicosociales, como lo exige la LOIEV y el Ministerio del Trabajo.

7. Recomendaciones Institucionales

7.1 Inmediatas (0–3 meses)

- Activar el canal múltiple de denuncias: buzón físico, correo y formulario digital.
- Socializar el protocolo a todo el personal.
- Crear campañas comunicacionales permanentes.
- Implementar medidas de protección y confidencialidad.

7.2 Corto plazo (3–6 meses)

- Elaborar el Programa de Riesgos Psicosociales obligatorio.
- Realizar encuestas anónimas e indicadores de clima laboral.
- Implementar un plan de capacitación continua.

7.3 Mediano plazo (6–12 meses)



- Institucionalizar políticas de corresponsabilidad.
- Realizar auditorías de brecha salarial y procesos internos.
- Conformar el Comité de Igualdad.

7.4 Largo plazo (12–24 meses)

- Prepararse para obtener la certificación Sello Violeta.
- Integrar el enfoque de género en todos los procesos organizacionales.

Lic. Angela Sarmiento

Directora Ejecutiva

Fundación Nacional para la Participación de la Mujer