



Oriana Cadavid

Potenciar el Ser transforma el Hacer

RESULTADOS EVALUACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2024

Cliente: ACERTEMOS

Elaborado por:

Christian M. Saavedra E
Especialista en Psicología de la Salud Ocupacional
Licencia: 1312. Santiago de Cali

Oriana A. C, Cadavid
Magister en Psicología Organizacional y del Trabajo
TP 109254 RE 2404



INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, el riesgo psicosocial ha sido estudiado con mayor frecuencia, dado que las personas permanecen gran parte de su tiempo en entornos laborales, por lo tanto, diariamente se exponen a diferentes situaciones, que pueden estar inmersas en el ambiente organizacional o familiar, las cuales son consideradas como factores de riesgo cuando afectan la salud de los trabajadores.

Por consiguiente entidades como la Organización Mundial de la Salud- OMS (1984) define la salud como el máximo estado de bienestar físico, mental y social de un individuo; así mismo la Organización Internacional del Trabajo- OIT la extiende a la población trabajadora, concluyendo, que el trabajo es fundamental para el desarrollo emocional y social de las personas, por lo cual se hace cada vez más relevante ampliar el estudio de las condiciones en que se realiza un trabajo, para asegurar que las mismas no afecten la salud de los trabajadores y así poder ejecutar acciones de prevención, control, monitoreo e intervención en los ambientes de trabajo. En Colombia, el Ministerio de la Protección Social (en la actualidad Ministerio de trabajo) emitió la Resolución 2646 del 2008 donde establece los lineamientos generales y las responsabilidades para el manejo y control de los factores de riesgo psicosocial; definiéndolos como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo”. Así mismo, la resolución define el estrés como “la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción con su puesto de trabajo”.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social (en la actualidad Ministerio de trabajo) emitió la Resolución 2646 del 2008 donde establece los lineamientos generales y las responsabilidades para el manejo y control de los factores de riesgo psicosocial; definiéndolos como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo”. Así mismo, la resolución define el estrés como “la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción con su puesto de trabajo”.

Lo anterior genera un reto importante para las organizaciones, en cuanto a la realización de estudios que les brinden información válida y confiable, que les permitan diseñar acciones de prevención e intervención con un alcance real y a su vez facilite la revisión de procesos y procedimientos, relacionados con la gestión humana y la seguridad y salud en el trabajo, para lograr el adecuado control de aquellas condiciones que pueden influir negativamente en la salud de los trabajadores.

Ahora bien, el presente estudio se desarrolló en la organización ACERTEMOS S.A. donde se aplicaron cuatro cuestionarios (Intralaboral, extralaboral, sintomatología asociada al estrés y condiciones sociodemográficas), los cuales conforman la batería para la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial que diseñó el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010).

Por lo anterior, el presente estudio se basó en los lineamientos establecidos por el Ministerio de la Protección Social, enmarcados en la Resolución 2646 del 2008 así como en la Resolución 2764 del 2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar y evaluar la percepción de los factores psicosociales de los colaboradores de ACERTEMOS en cumplimiento de los criterios técnicos y metodológicos definidos en la Resolución 2646 de 2008.

- Realizar la caracterización sociodemográfica-ocupacional de la población evaluada a través de la ficha de datos generales.
- Aplicar los cuestionarios a nivel intralaboral, extralaboral y de sintomatología de estrés de la Batería de riesgo psicosocial.
- Determinar la percepción de los colaboradores frente a los factores intralaborales, extralaborales y de sintomatología asociada al estrés, en los diferentes niveles de riesgo.
- Establecer la priorización de intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados.
- Identificar los casos objeto de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Generar conclusiones y recomendaciones con base en los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.





FACTORES INTRALABORALES

Características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización tales como:

- Gestión organizacional
- Condiciones de la tarea
- Funciones y jornada de trabajo
- Condiciones del medio ambiente de trabajo



FACTORES EXTRALABORALES

Aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como:

- El entorno familiar, social y económico del trabajador
- Utilización del tiempo libre
- Redes de apoyo social
- Condiciones de la vivienda



SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS

Síntomas fisiológicos
Síntomas de comportamiento social
Síntomas intelectuales y laborales
Síntomas psico-emocionales



FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Características propias del empleado; tales como aspectos sociodemográficos y ocupacionales.



CRITERIOS DE MEDICIÓN



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

ESCALA DE MEDICIÓN

| | |
|--|---|
| | Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. |
| | Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. |
| | Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. |
| | Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. |
| | Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. |



ESCALA DE PRIORIZACIÓN

| Color | Criterio | Tipo de accion | Nivel de prORIZACIÓN |
|-------|--|---|----------------------|
| | Sumatoria riesgo Medio , Alto y Muy Alto menor o igual a 39% | Acciones emarcadas en programas de promocion y prevencion primaria, a largoo plazo. Busca reducir la incidencia de la sintomatologia asociada al estrés y posibles enfermedades, disminucion del desempeño laboral y afectacion en la vida familiar y social del colaborador. | Bajo |
| | Sumatoria riesgo Medio , Alto y Muy Alto entre 40% y 59% | Observacion y acciones sistematicas, a mediano plazo. Busca reducir la prevalencia de los sintomas asociados al estrés identificados en dichos niveles, asi como posibles complicaciones en las esferas familiar, social y laboral. El tipo de prevencion que se requiere secundaria. | Medio |
| | Sumatoria riesgo Medio , Alto y Muy Alto mayor o igual a 60% | Acciones de intervencion inmediata. Se consideran de corto plazo y se concentra en el nivel de prevencion terciaria, ya que busca reducir las consecuencias negativas de la exposicion a los factores de riesgo psicosocial identificados. | Alto |



1

TOTAL PARTICIPANTES

286



2

TOTAL EMPLEADOS

305



3

COBERTURA

93%



CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Personal directo con antigüedad de 3 meses
con participación voluntaria

CRITERIO DE EXCLUSIÓN

Personal con menos de tres (3 meses) de
antigüedad con la empresa, aprendices,
practicantes.



RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFIC OS

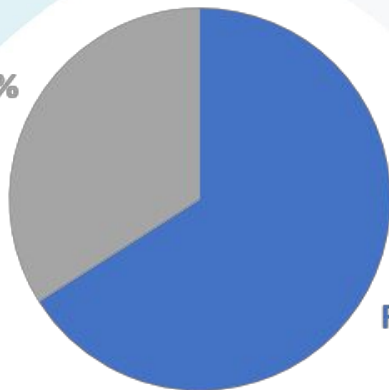


Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS

SEXO

Masculino,34%



Femenino,66%

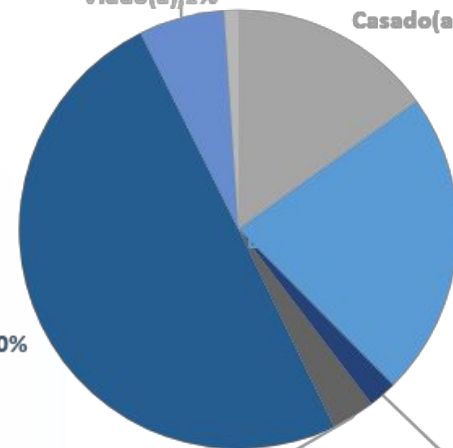
ESTADO CIVIL

Union libre,6%

Viudo(a),1%

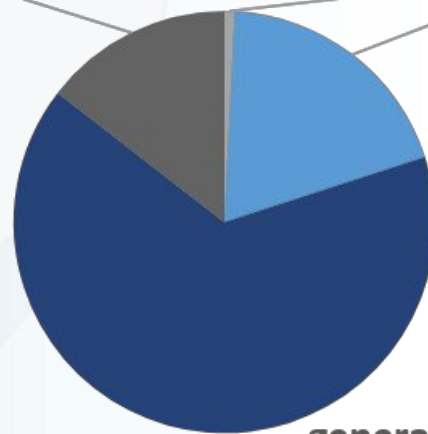
Casado(a),15%

Soltero(a),50%



1997-2012:
Generación Z

1946-1964: Baby Boomers
1965-1980: Generación X



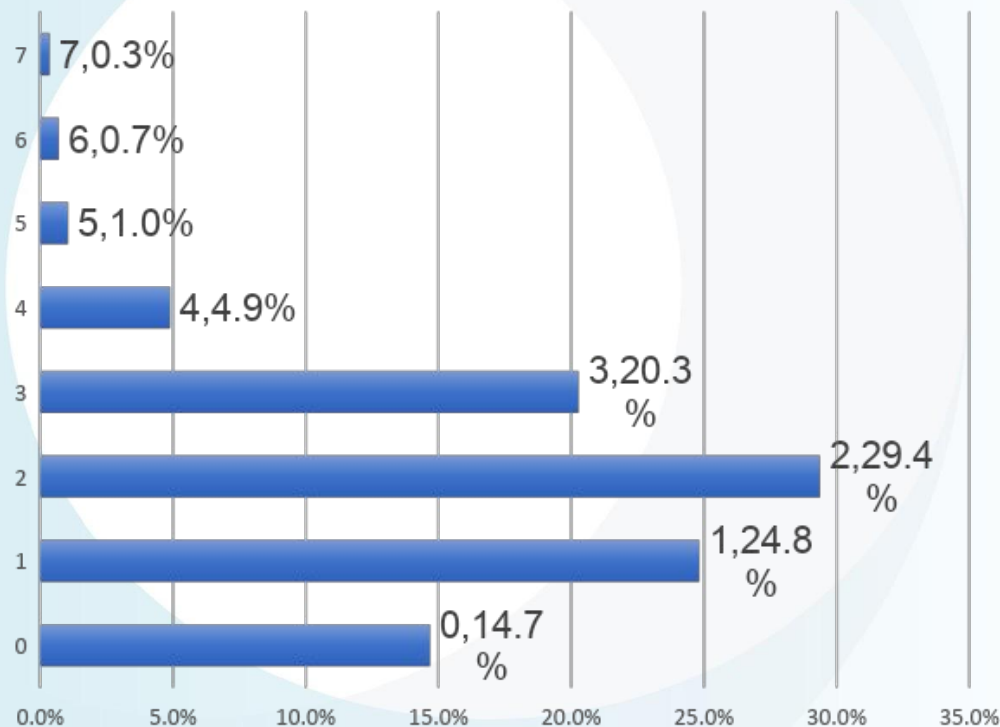
generaciones



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

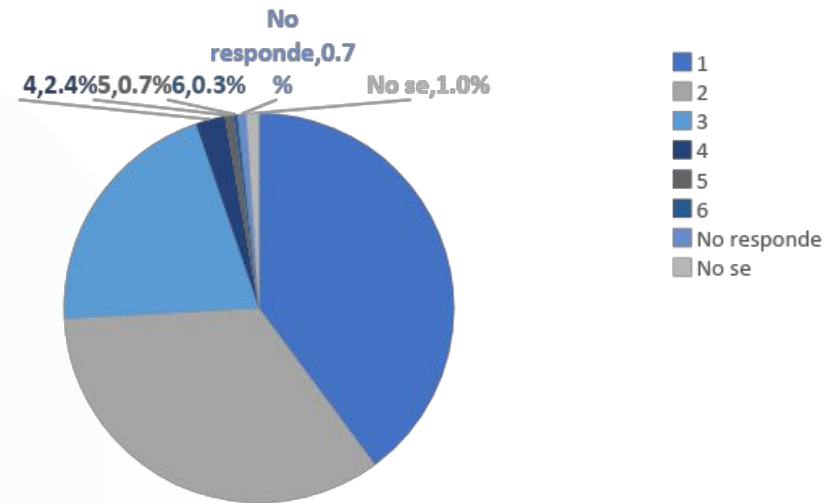
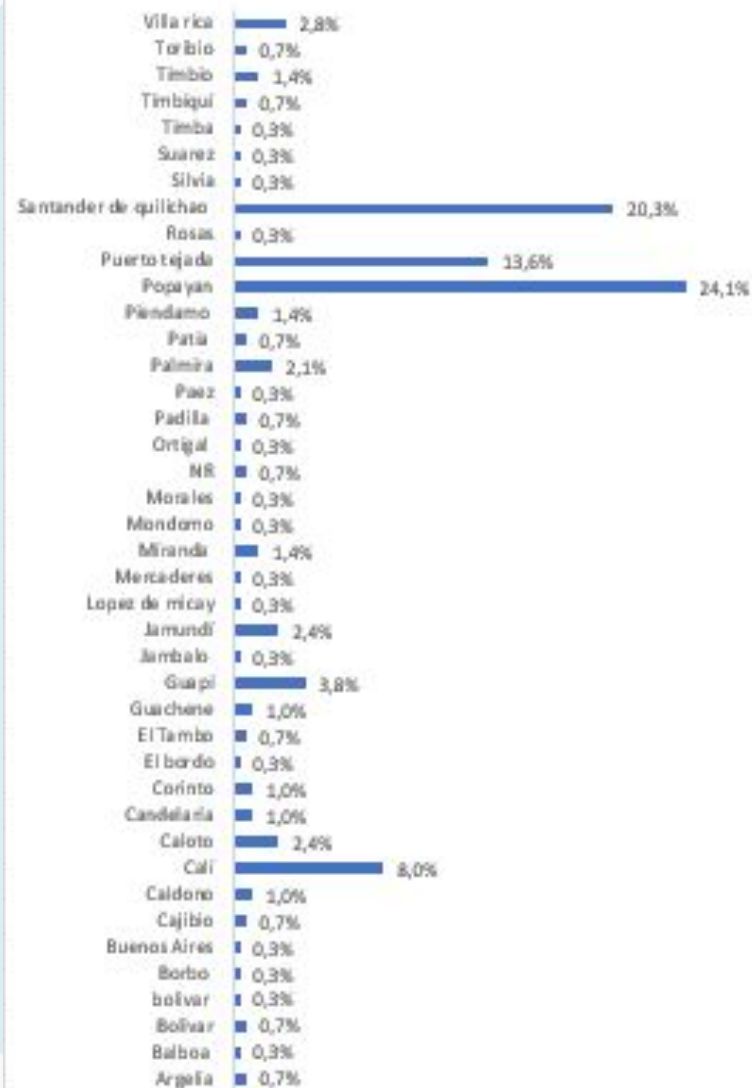
NÚMERO DE PERSONAS A CARGO



| NIVEL DE ESCOLARIDAD | |
|-------------------------------|-----|
| Post-grado incompleto | 1% |
| Post-grado completo | 4% |
| Primaria completa | 1% |
| Bachillerato incompleto | 3% |
| Bachillerato completo | 21% |
| Tecnico - tecnologo incomplet | 8% |
| Tecnico - tecnologo completo | 42% |
| Profesional incompleto | 6% |
| Profesional completo | 14% |
| NR-No responde | 1% |

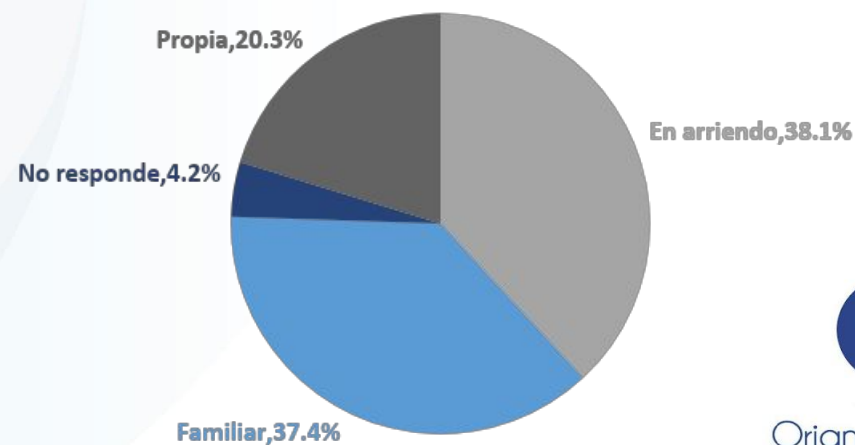


LUGAR DE RESIDENCIA

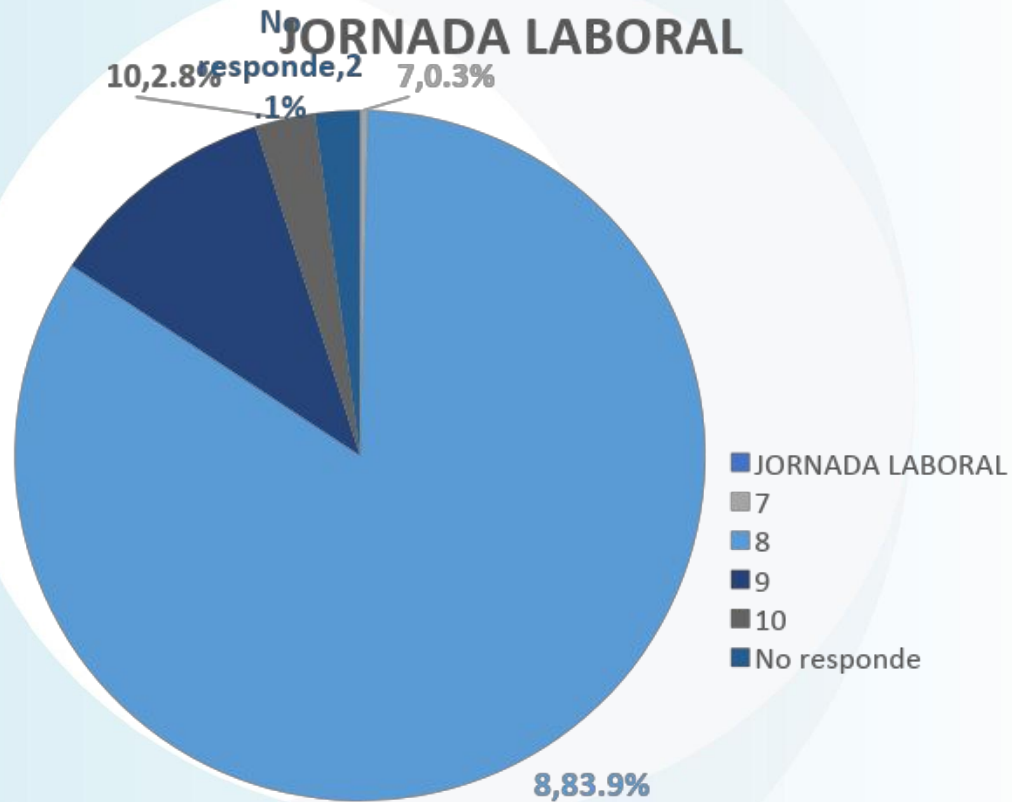


ESTRATO SOCIOECONÓMICO

TIPO DE VIVIENDA



FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS



| TIPO DE CONTRATO | |
|----------------------------|-------|
| No responde | 1,0% |
| No se | 0,3% |
| Temporal de 1 año o mas | 2,4% |
| Temporal de menos de 1 año | 5,2% |
| Termino indefinido | 90,9% |

| TIPO DE SALARIO | |
|--------------------------------|-------|
| Fijo | 94,1% |
| No responde | 1,7% |
| Todo variable | 1,0% |
| Una parte fija y otra variable | 3,1% |



RESULTADOS GENERALES



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL

PRIORIZACIÓN
N
67,2%



NIVEL DE
PRIORIZACIÓN
BAJA
32,9%

TOTAL
286

■ PERCEPCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL
■ Riesgo muy alto
■ Riesgo alto

Se puede identificar que la percepción general fue menos favorable,

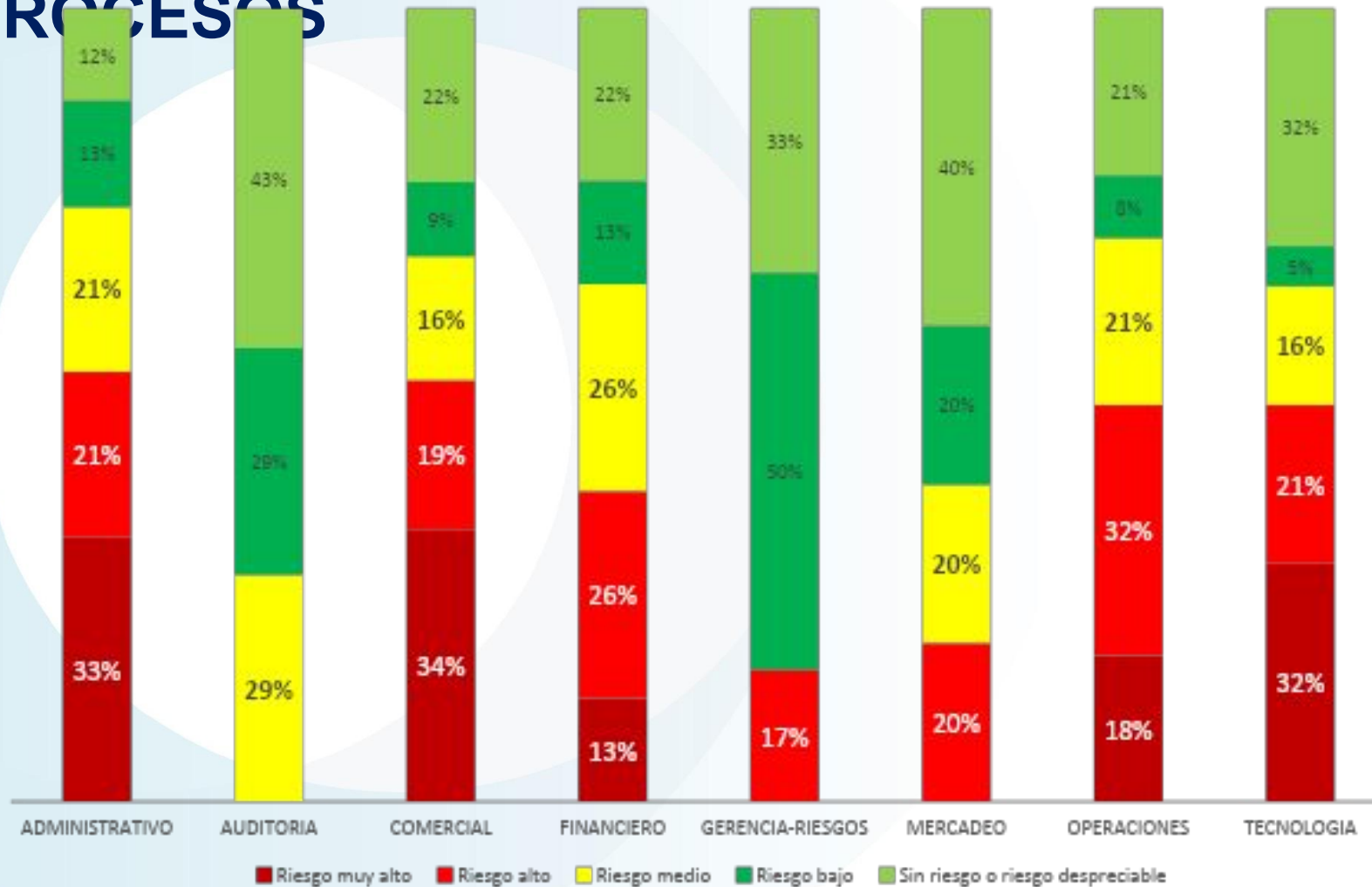
Asociado a **un nivel de riesgo ALTO con el (67,2%)** entre los niveles **Muy Alto, Alto y Medio.**

Involucrando tanto las condiciones asociadas al trabajo como los factores extralaborales.



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

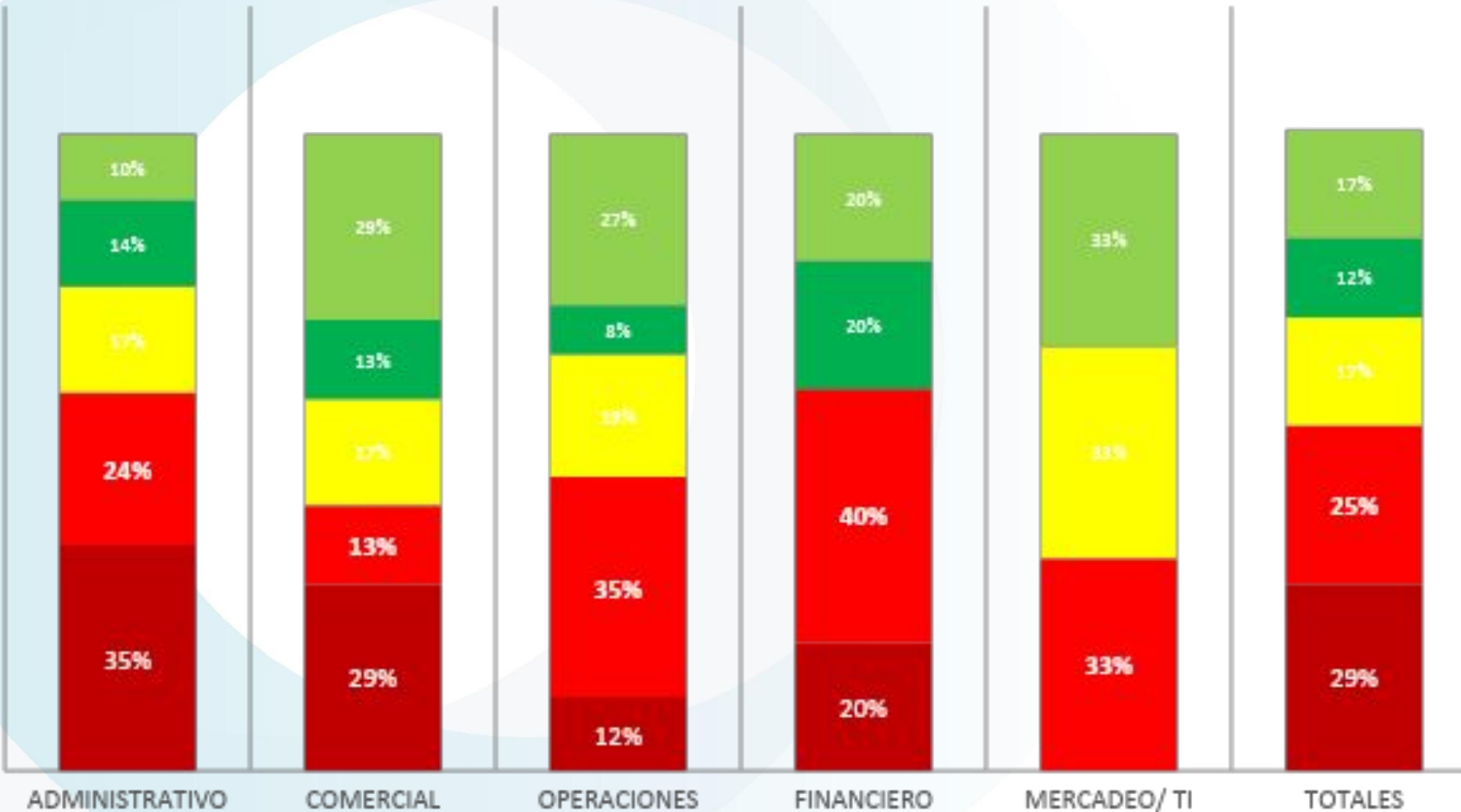
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL: PROCESOS



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL

CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Riesgo muy bajo ■ Riesgo despreciable



71%

de los cargos
percibe tener una
alta exposición a
riesgos.

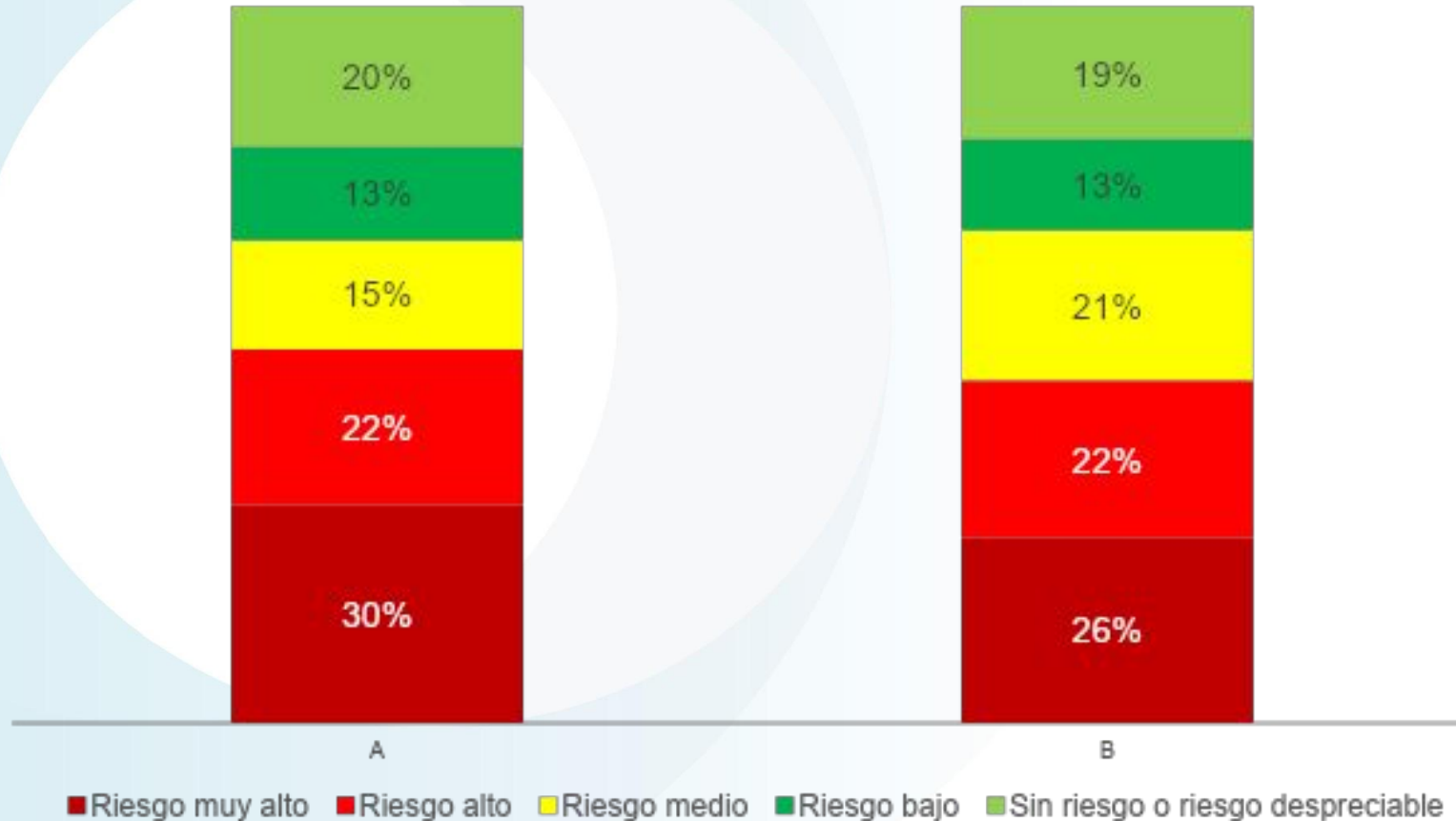
Lo que denota
priorización alta o
de acción
inmediata



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL

FORMAS A y B



RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORAL

DOMINIOS

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO
DEMANDAS DEL TRABAJO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO
RECOMPENSAS

FACTORES INTRALABORALES

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

- Características de liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores**

Demandas del Trabajo

- Capacitación
- Participación manejo del cambio
- Claridad del Rol
- Oportunidades para el uso desarrollo
- Control autonomía sobre el trabajo

Control sobre el Trabajo

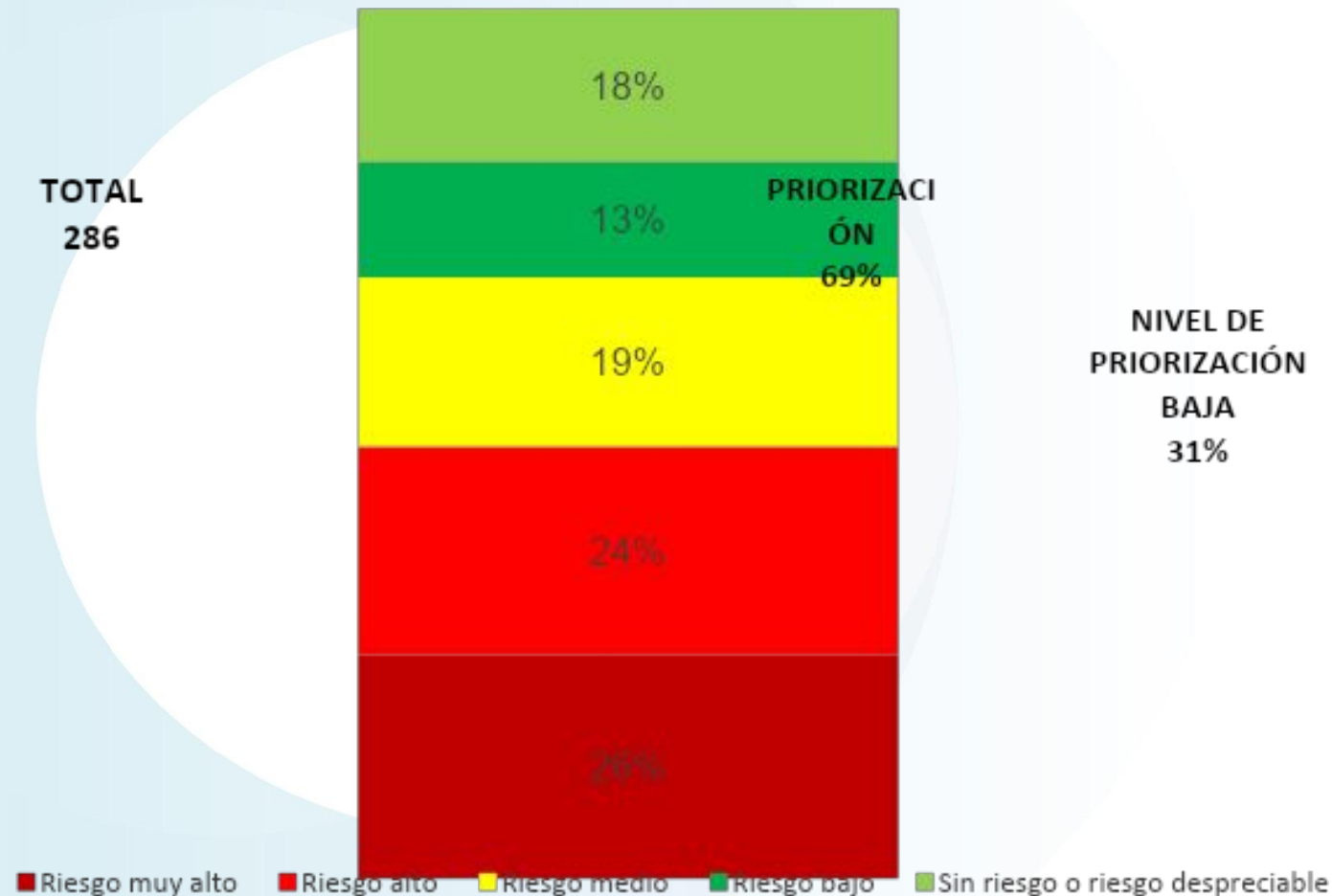
- Demandas:
 - Ambientales y de esfuerzo físico
 - Emocionales
 - Cuantitativas
 - carga mental
 - Jornada de trabajo
- Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral
- Exigencias de responsabilidad del cargo**
- Consistencia del rol**

Recompensas

- Reconocimiento compensación
- Recompensas derivadas de la pertenencia

** Solo se mide para la Forma A

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL



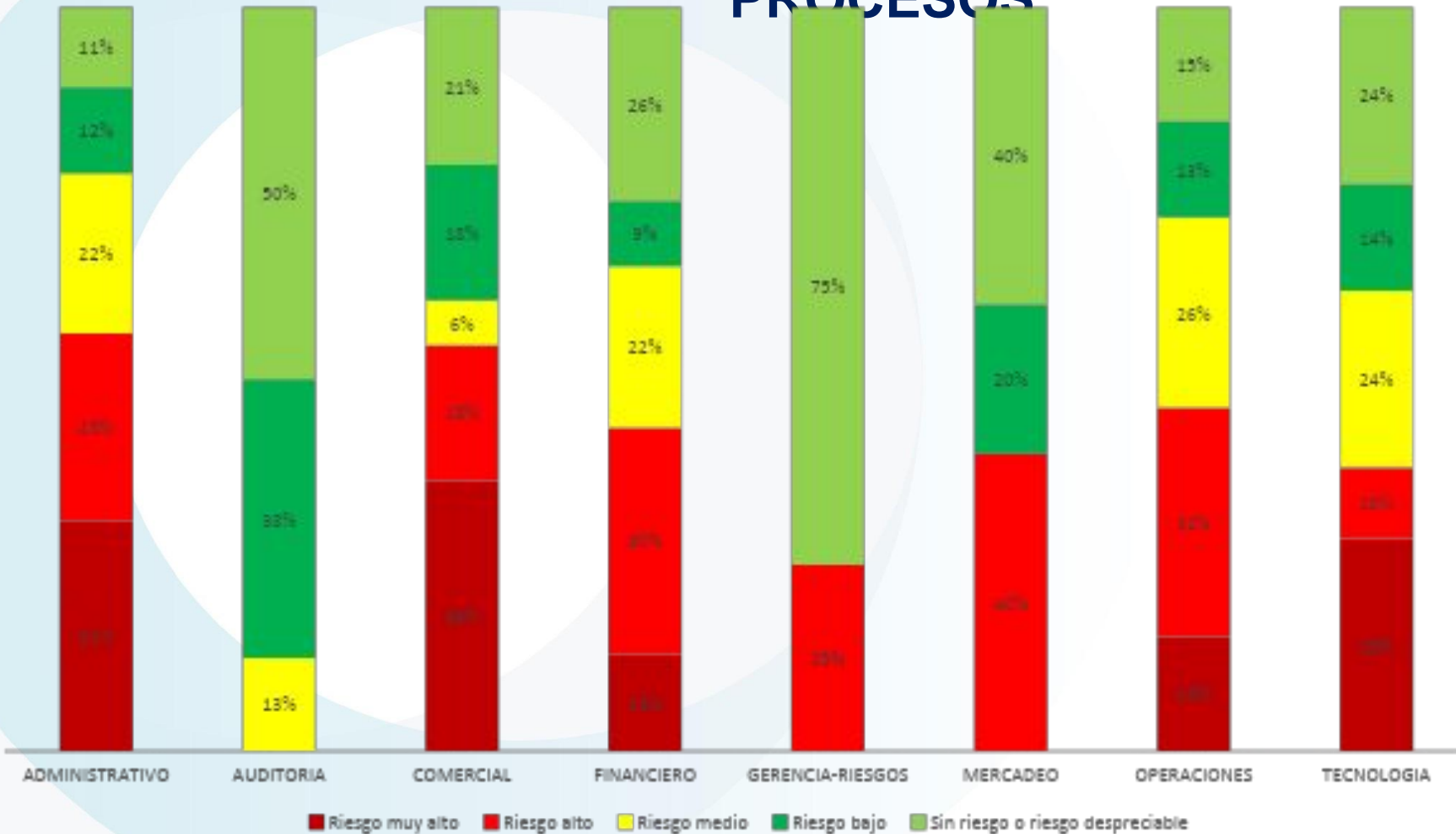
Características del trabajo y de su organización que influyen, en forma positiva o negativa en la salud y bienestar del colaborador. Se evidencia una tendencia de riesgo, dada la concentración con el (69%) entre los niveles Muy Alto, Alto y Medio.



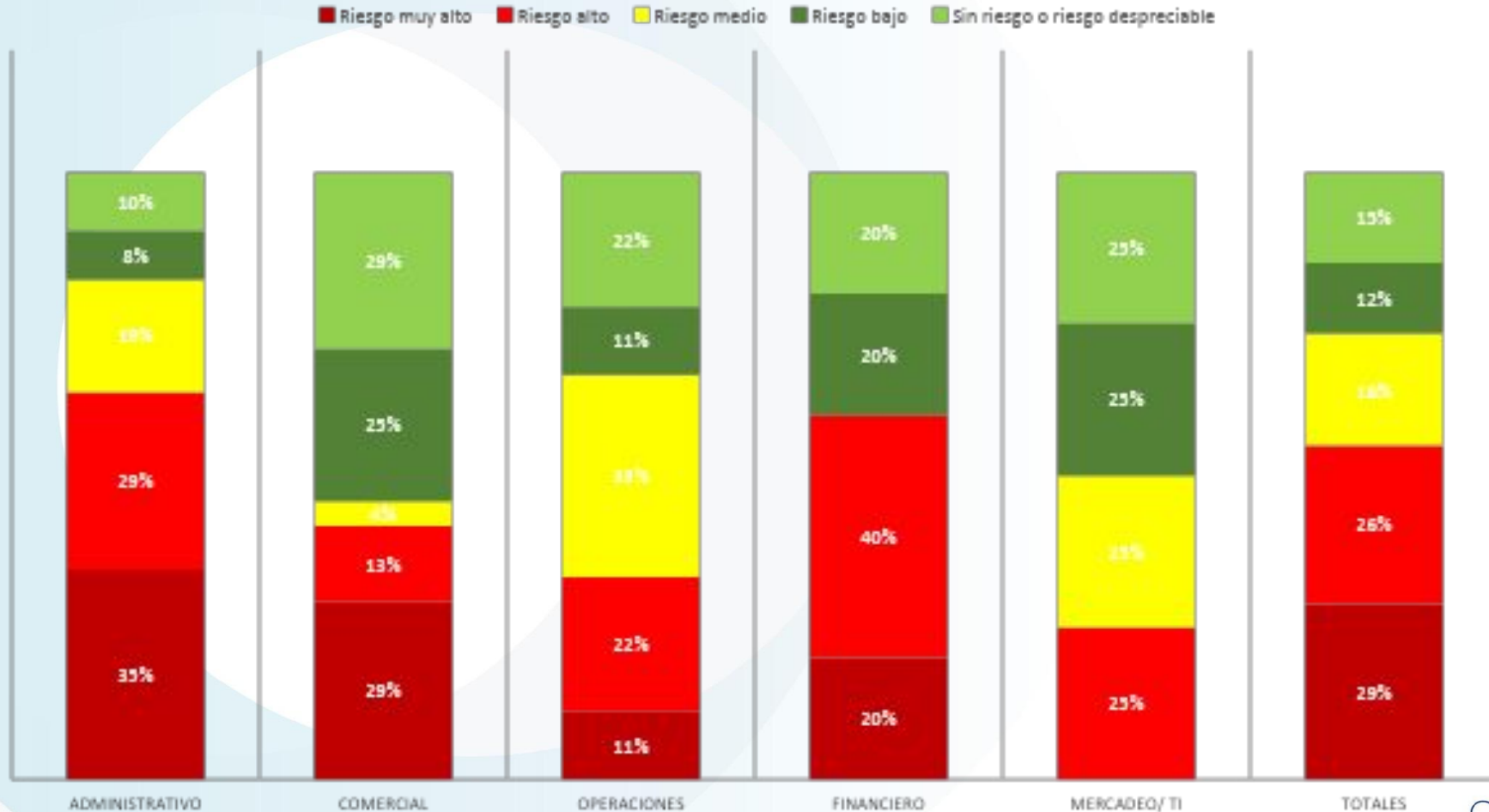
FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

PERCEPCIÓN RIESGO INTRALABORAL PSICOSOCIAL - PROCESOS

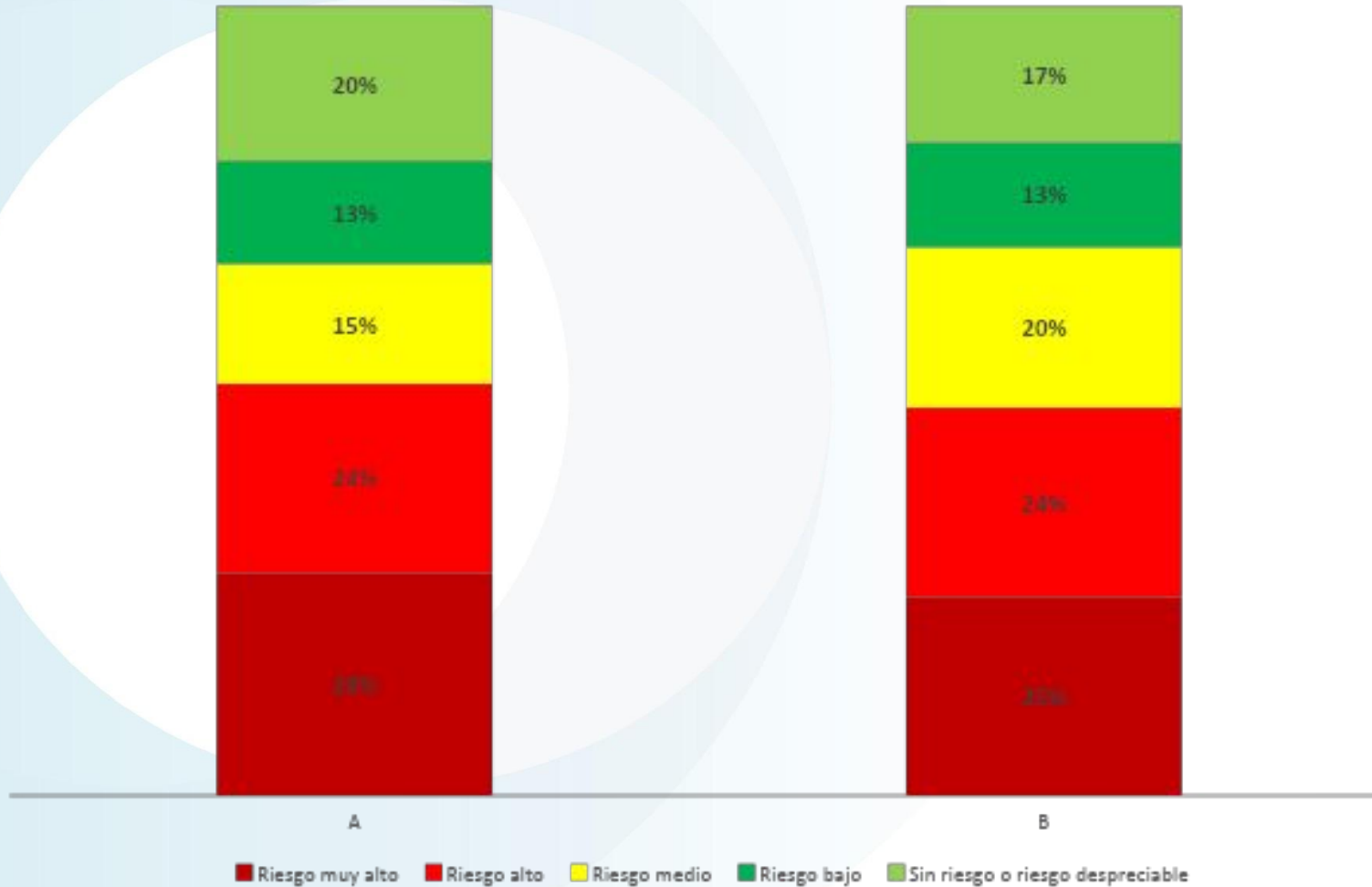
PROCESOS



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL POR CARGOS



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A y B



RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL
TRABAJO

DEMANDAS DEL TRABAJO

CONTROL SOBRE EL TRABAJO
RECOMPENSAS

DEMANDAS DEL TRABAJO

Dimensiones

DEMANDAS CUANTITATIVAS

Exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo.

DEMANDAS DE LA CARGA MENTAL

Requerimiento de alto procesamiento de información, análisis y generación de respuestas, en relación con los tiempos disponibles para procesarla

DEMANDAS EMOCIONALES

Condiciones afectivas propias del trabajo, que puedan interferir con los sentimientos y emociones del trabajador,

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO (Aplica solo forma A)

Obligaciones explícitas de un cargo, relacionados con la responsabilidad, resultados, dirección, manejo de información, entre otras. Las cuales tiene un impacto en un área o en los trabajadores.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Condiciones del sitio de trabajo y la carga física, implícitas en el desarrollo de tareas que requieren bajo circunstancias un esfuerzo de adaptación.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO

Exigencias comprendidas al tiempo laboral en términos de duración, horario, pausas y descanso.

CONSISTENCIA DEL ROL (Aplica solo forma A)

Compatibilidad entre las exigencias relacionadas con los principios de eficacia, calidad técnica, ética que son intrínsecos al servicio o producto que tiene el trabajador a su cargo.

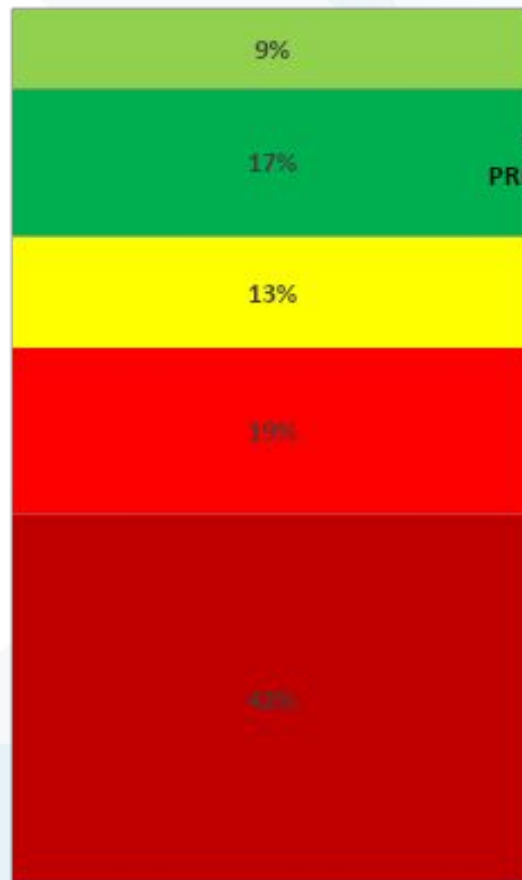
DEMANDAS CUANTITATIVAS

Situación que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo del trabajador afectan el contexto extralaboral del trabajador.



DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

NIVEL DE
PRIORIZACIÓN
ALTA
74%

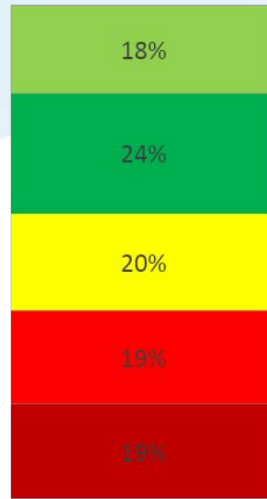


NIVEL DE
PRIORIZACIÓN
BAJA
26%



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

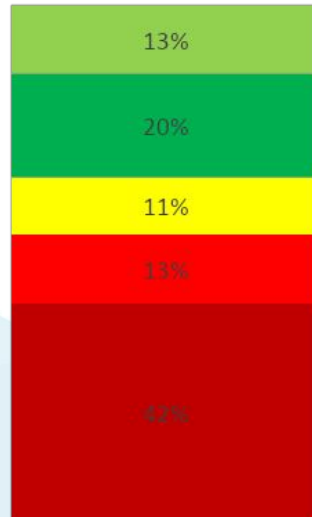
DEMANDAS CUANTITATIVA



DEMANDAS DE CARGA MENTAL



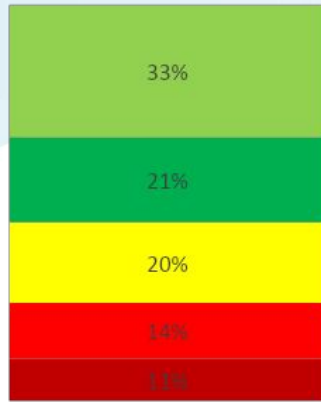
NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO



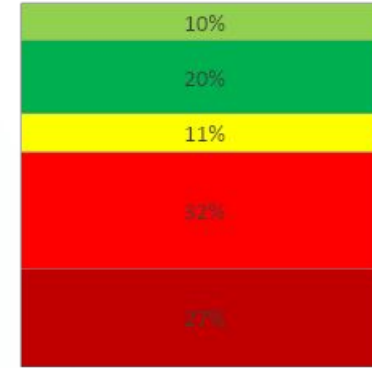
DEMANDAS EMOCIONALES



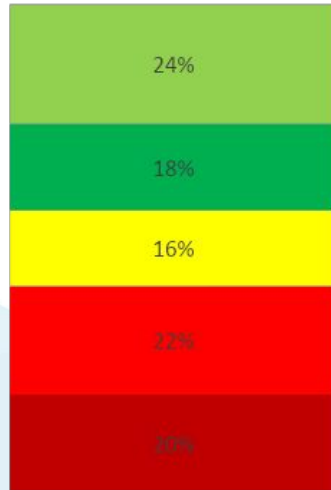
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO



INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL



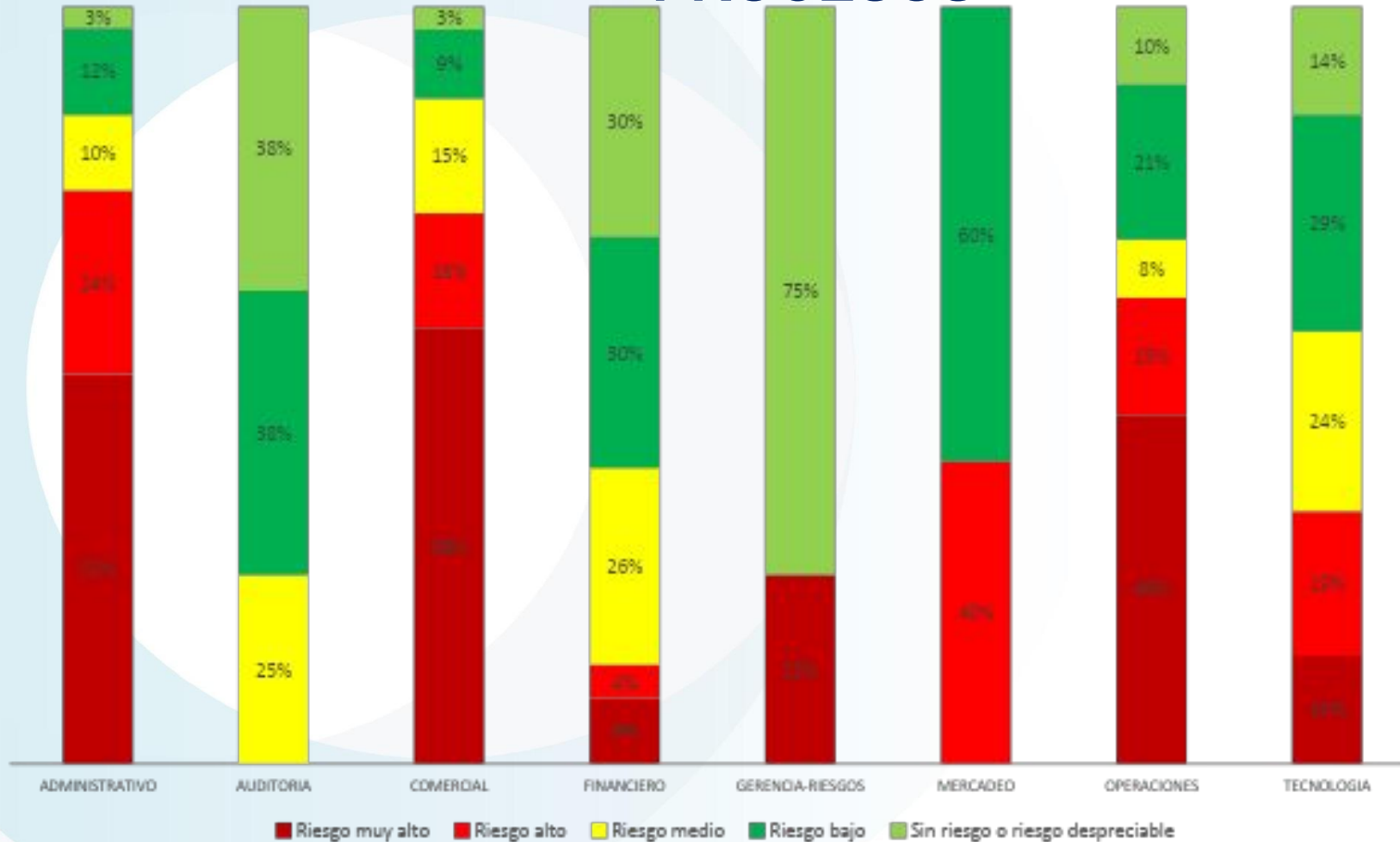
CONSISTENCIA DEL ROL



DEMANDAS DE LA JORNADA LABORAL

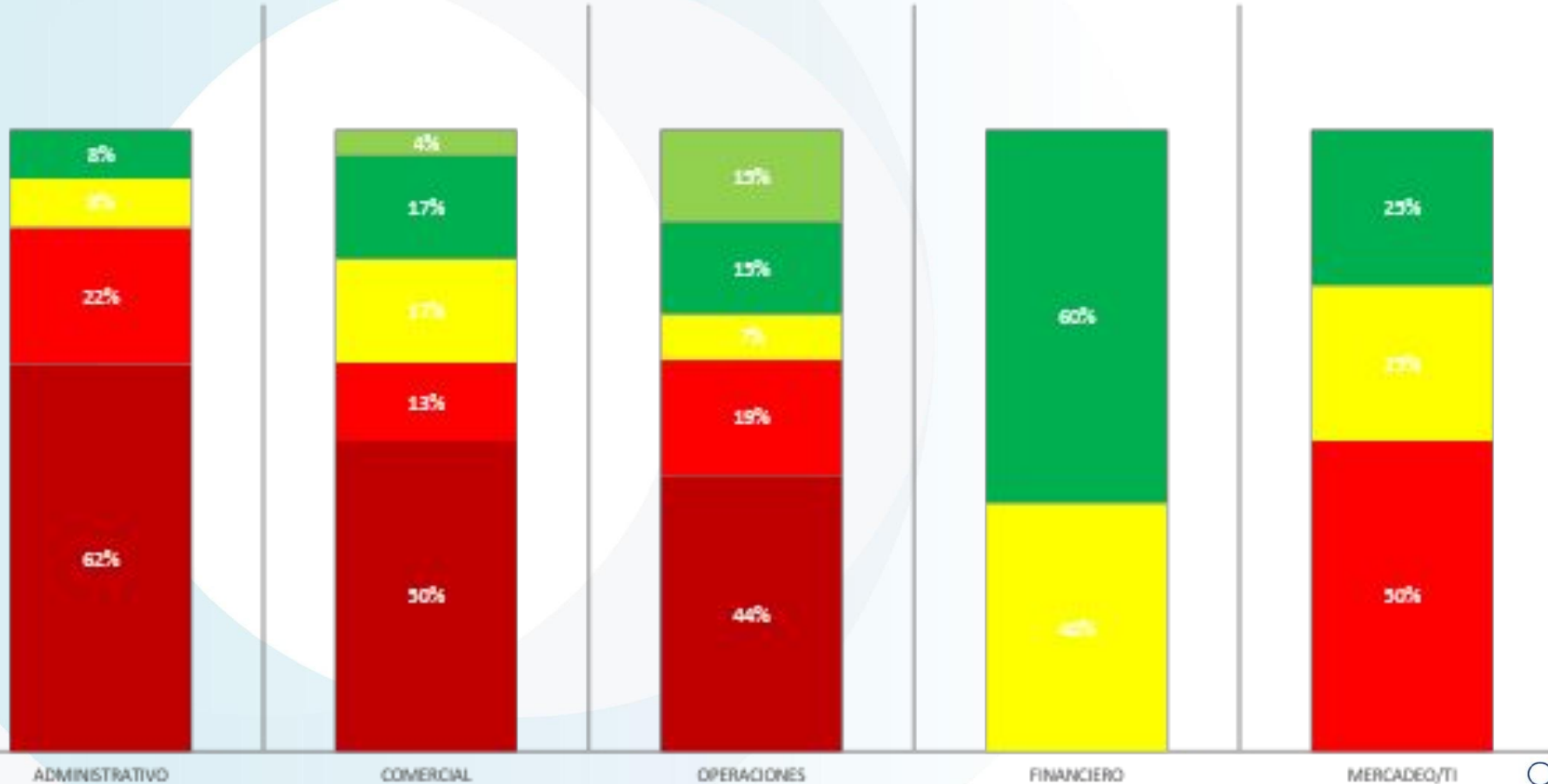


DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO: PROCESOS



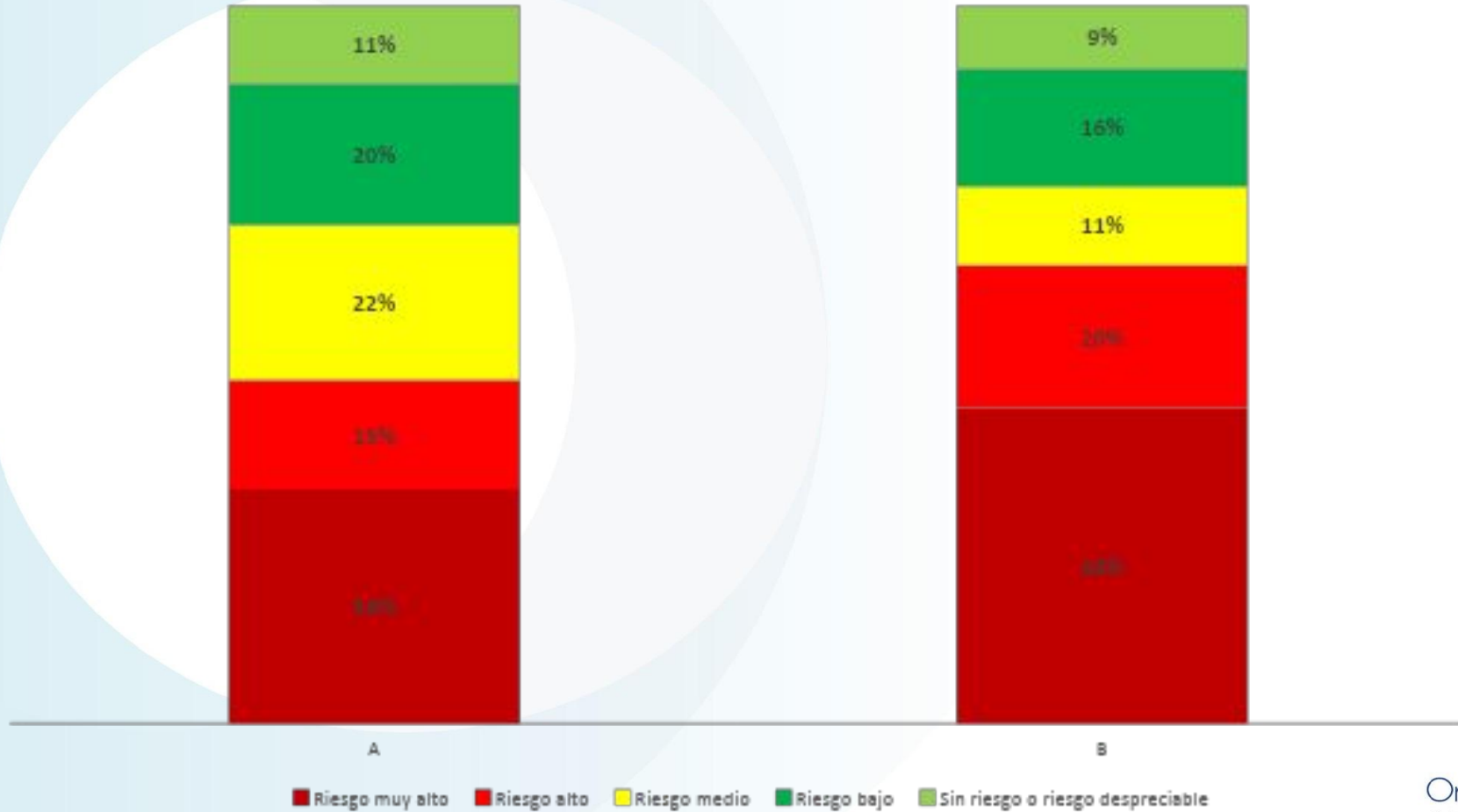
DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

FORMAS A y B



RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

DEMANDAS DEL TRABAJO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO
RECOMPENSAS

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO

Características de la gestión de los jefes inmediatos, relacionados con planificación, consecución de resultados, resolución de conflictos, motivación, apoyo, comunicación, entre con sus colaboradores.

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

Atributos de la gestión de subordinados en relación con ejecución del trabajo. Relacionados con resolución de conflictos, consecución de resultados, interacción y comunicación

RETROALIMENTACION DEL DESEMPEÑO

Información que el trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Generando una identificación de fortalezas y debilidades que le permiten tomar acciones para su desempeño.

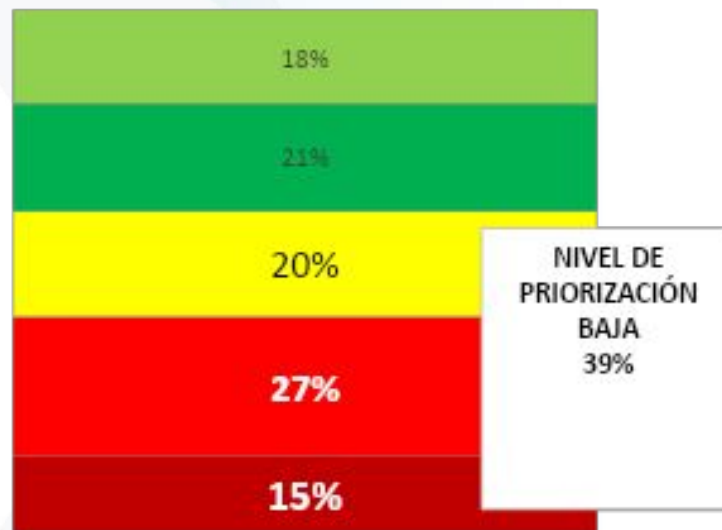
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

Interacciones que se establecer con los compañeros de trabajo, en el desarrollo de su actividad laboral. Específicamente en la calidad de las relaciones, apoyo, trabajo en equipo, colaboración y cohesión.



DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

NIVEL DE
PRIORIZACIÓN
ALTA
62%



■ DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES

■ Riesgo muy alto

■ Riesgo alto

■ Riesgo medio

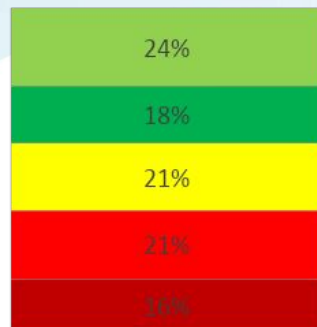
■ Riesgo bajo

■ Sin riesgo o riesgo despreciable



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO



RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO



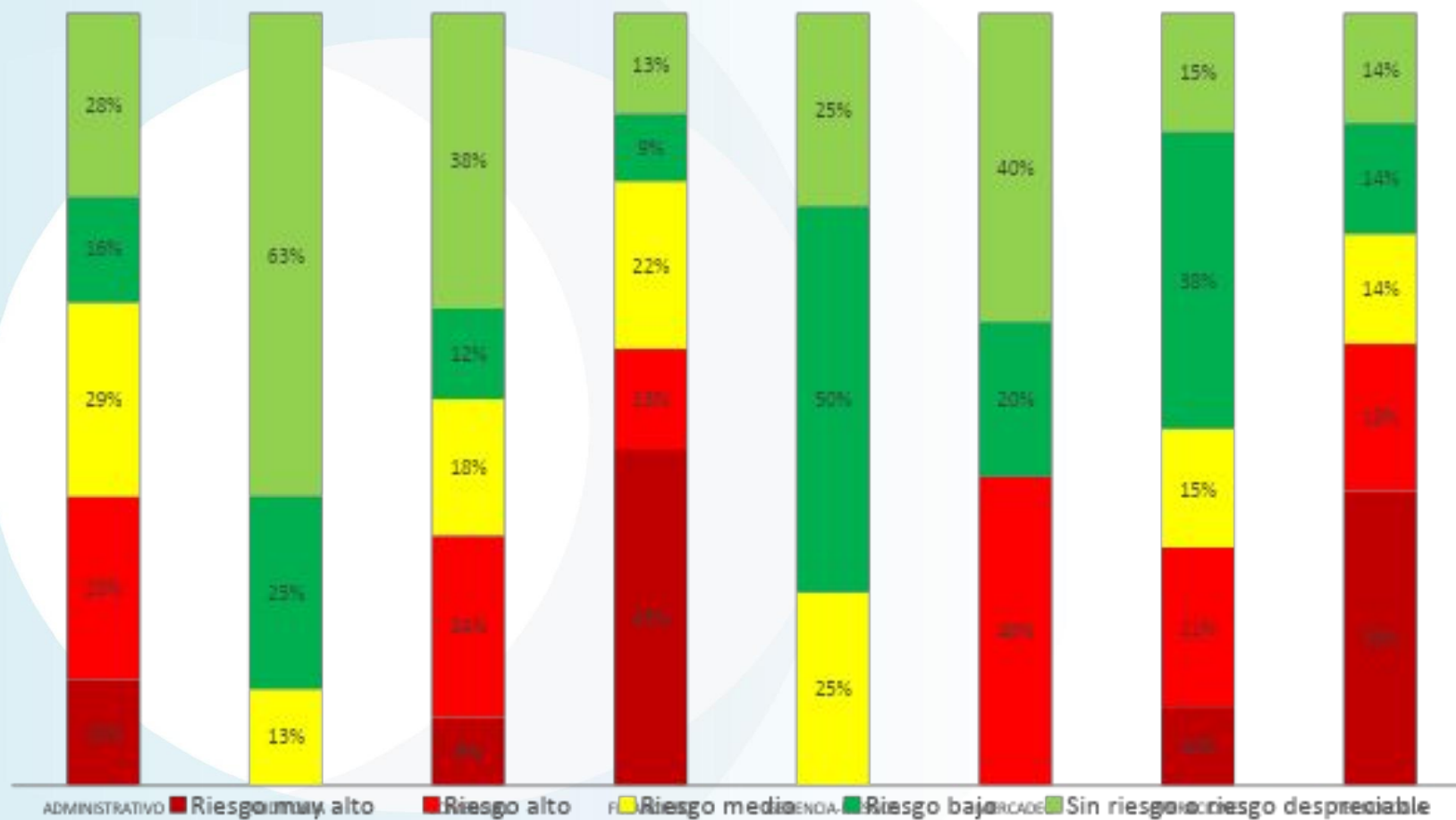
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



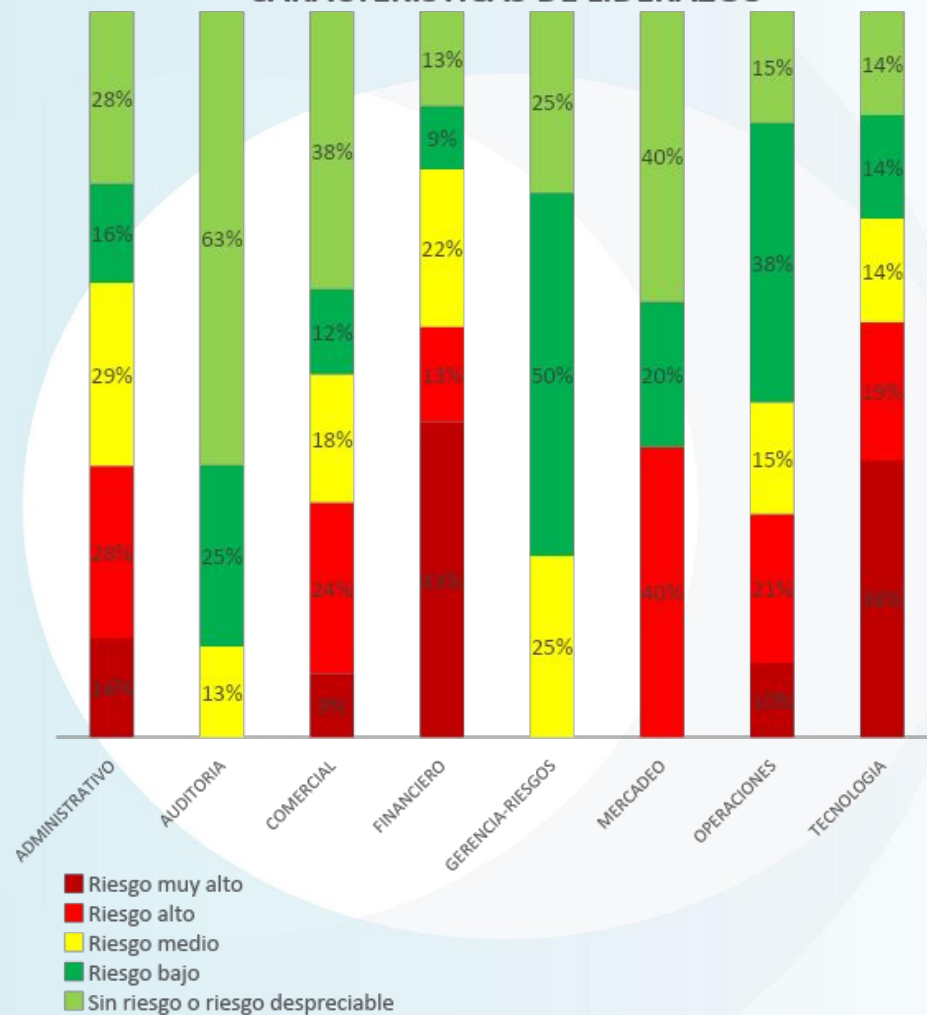
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES



DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: PROCESO

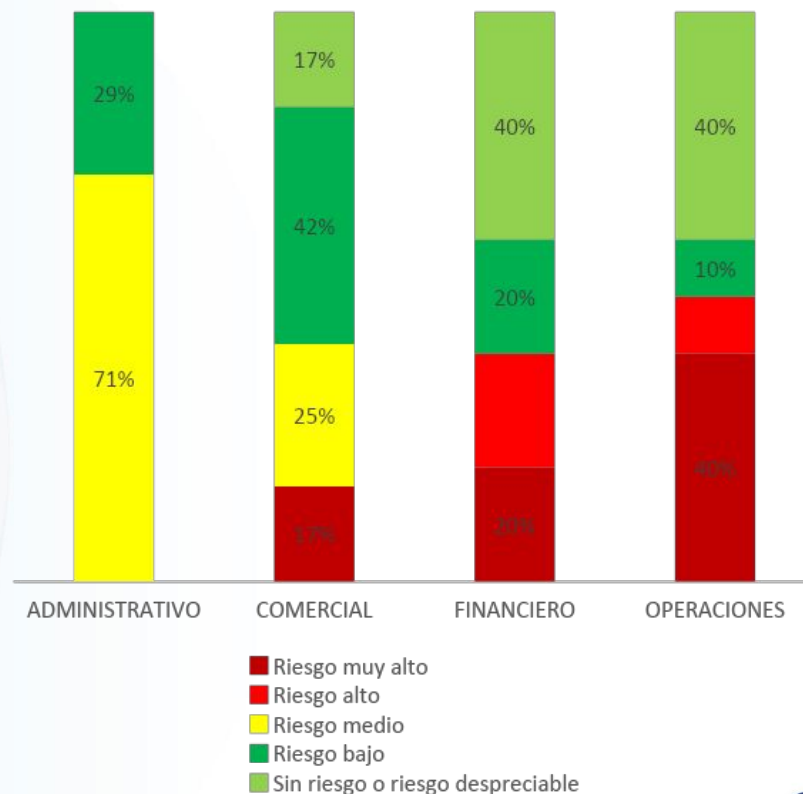


CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO



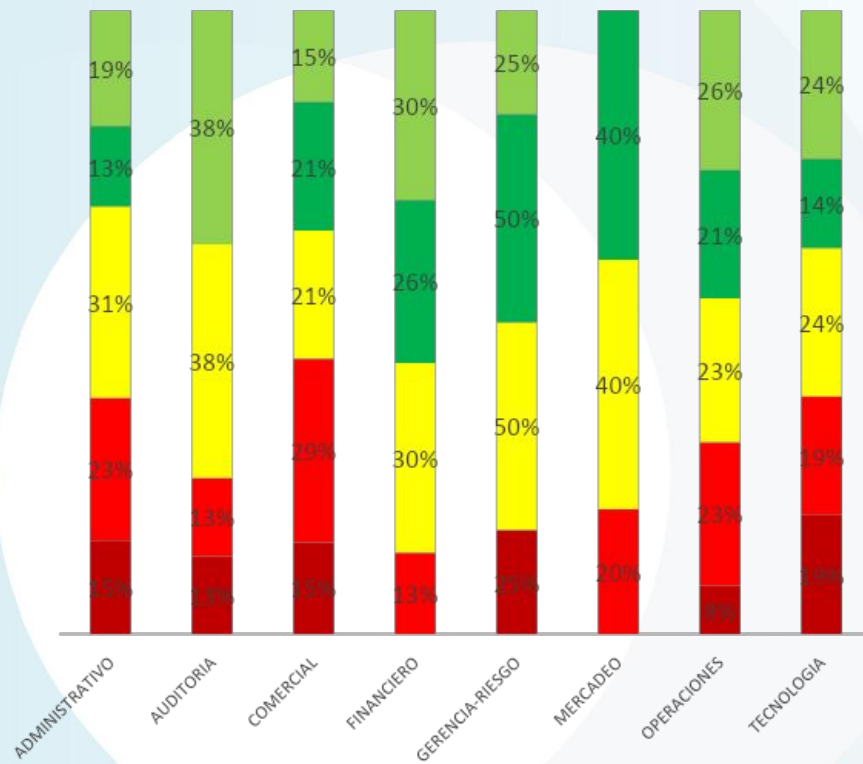
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

Procesos

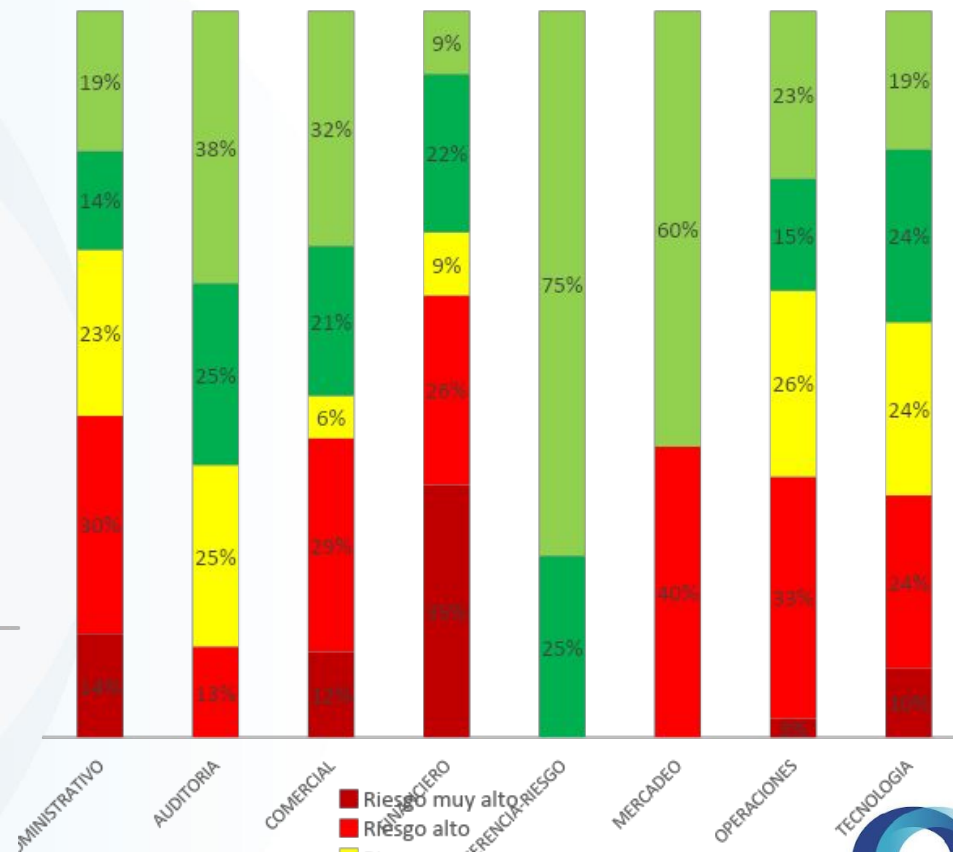


RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



■ Riesgo muy alto
 ■ Riesgo alto
 ■ Riesgo medio
 ■ Riesgo bajo
 ■ Sin riesgo o riesgo despreciable

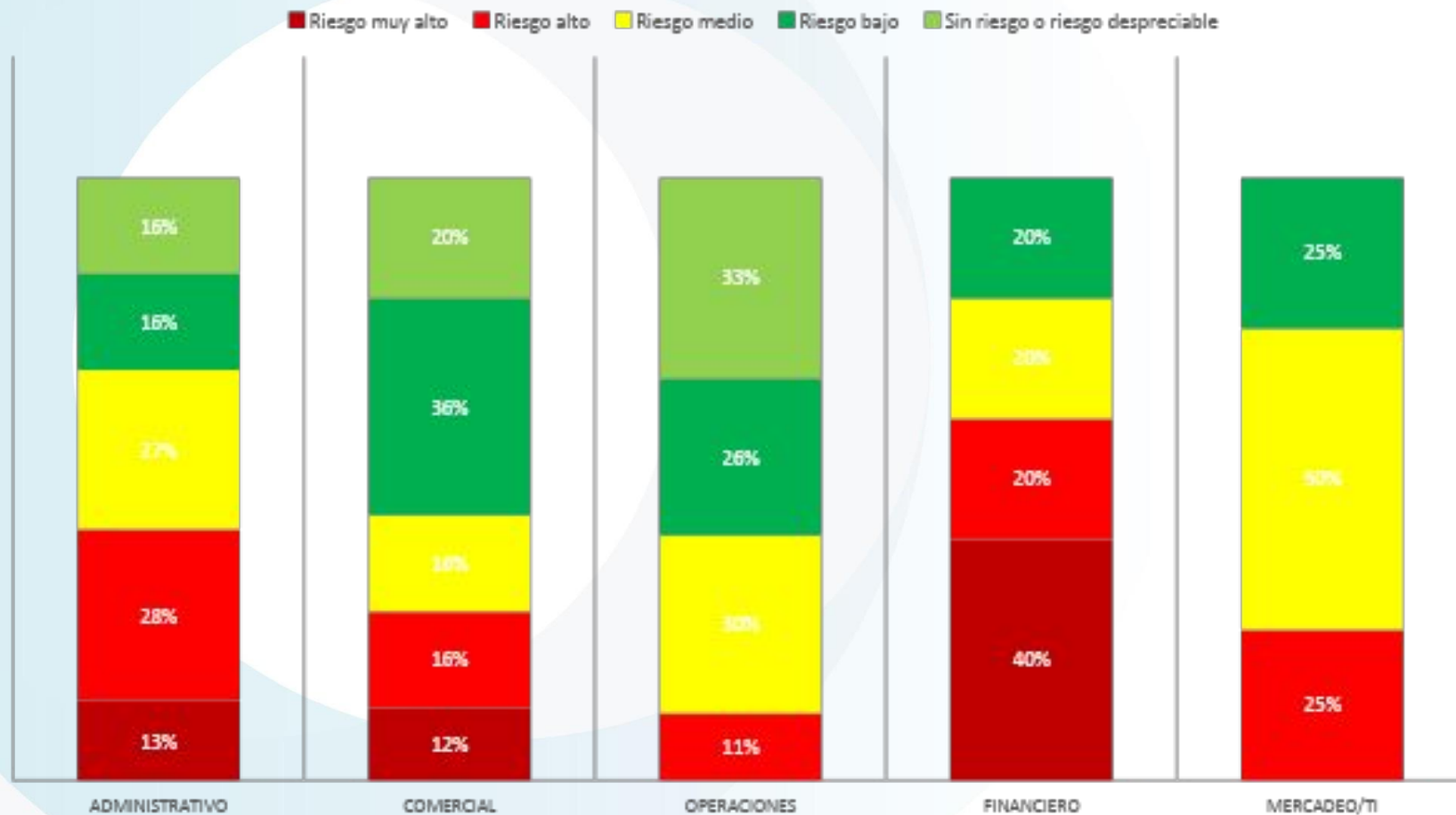


■ Riesgo muy alto
 ■ Riesgo alto
 ■ Riesgo medio
 ■ Riesgo bajo
 ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



Oriana Cadavid
 Potenciar el Ser transforma el Hacer

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO CARGOS



DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO FORMAS A y B



■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL
TRABAJO

DEMANDAS DEL TRABAJO

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

RECOMPENSAS

RECOMPENSAS

Dimensiones

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA
PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN
Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

Sentimiento de orgullo, auto realización y percepción de estabilidad que le genera el trabajo a un individuo.

RECONOCIMIENTO Y
COMPENSACIÓN

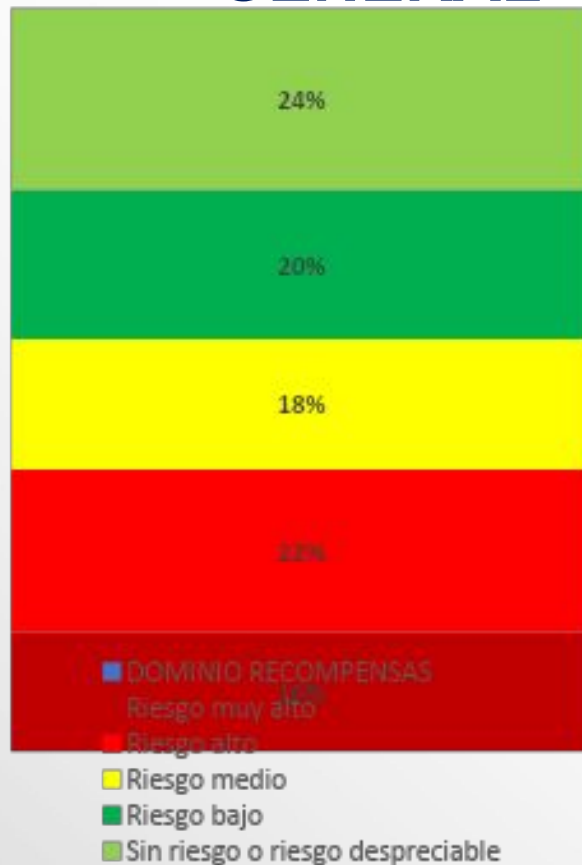
Retribuciones (conocimiento, remuneración, servicios de bienestar) que recibe el trabajador por parte de la empresa, en relación a su esfuerzo realizado en el trabajo.



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

DOMINIO RECOMPENSAS GENERAL

**NIVEL DE
PRIORIZACIÓN
ALTA
56%**



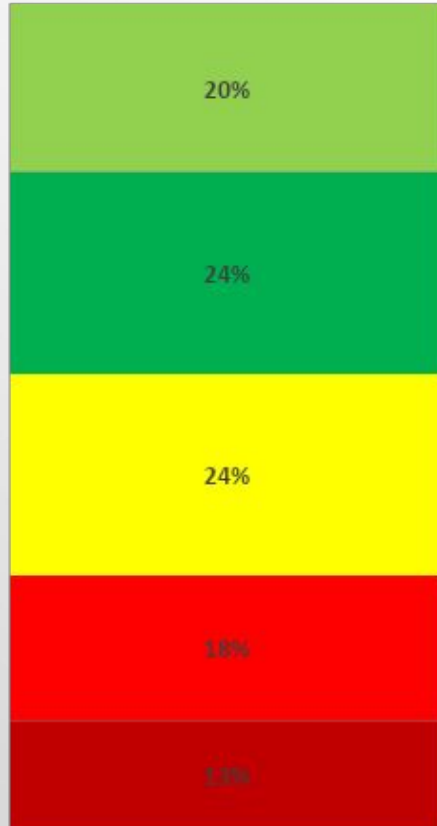
**NIVEL DE
PRIORIZACIÓN
BAJA
44%**



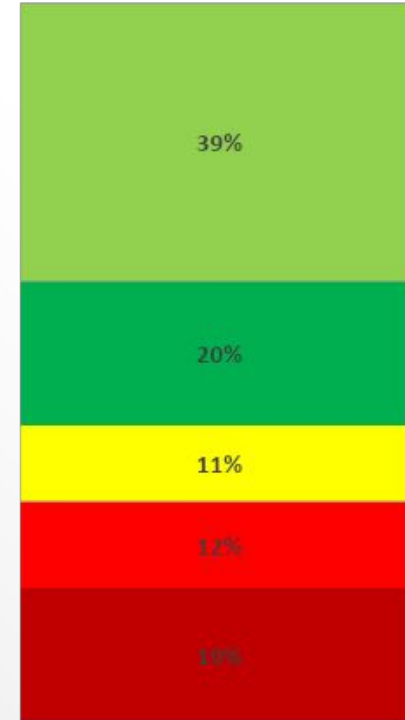
Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

DOMINIO RECOMPENSAS GENERAL

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN



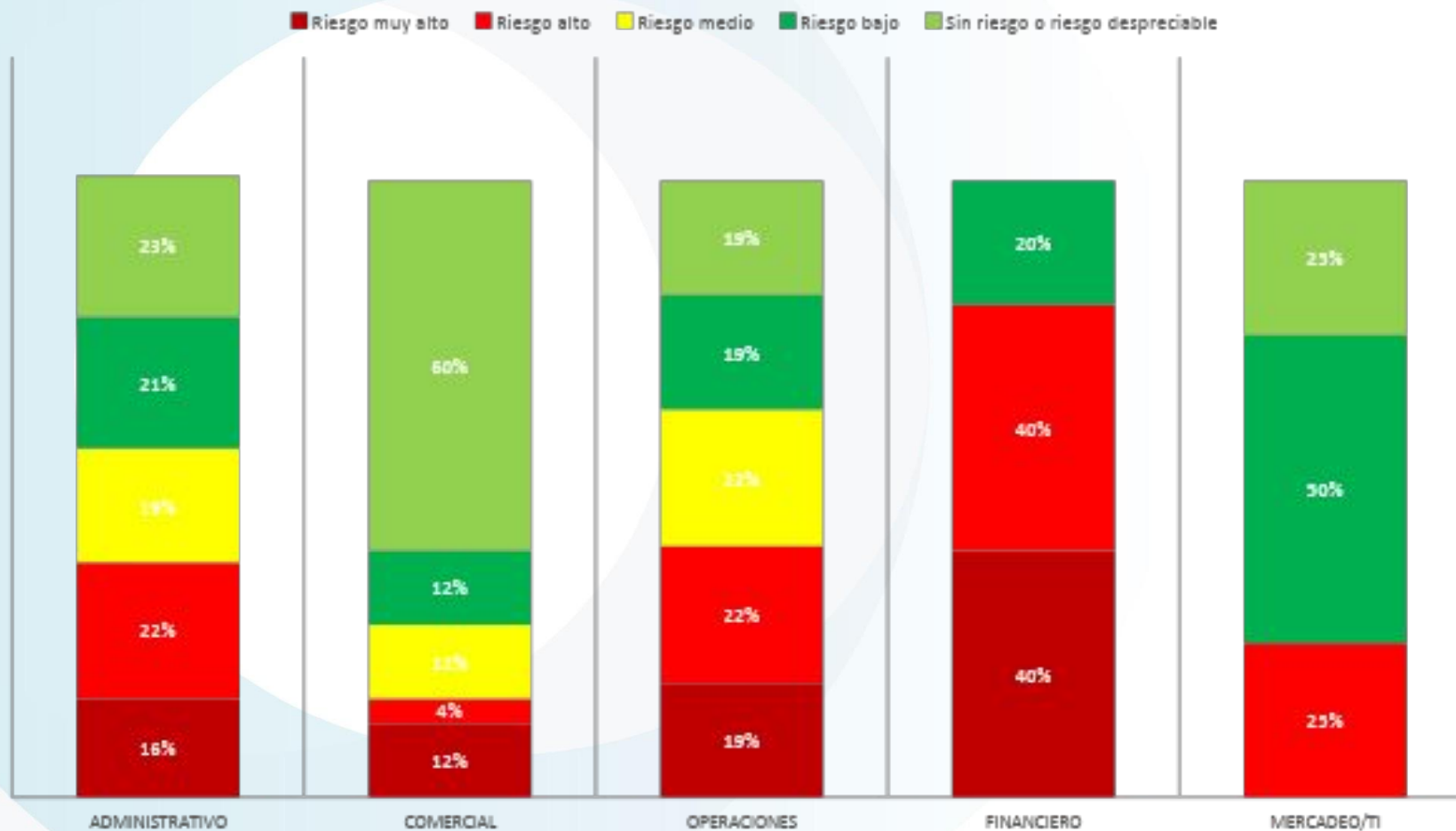
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA ORGANIZACIÓN



DOMINIO RECOMPENSAS PROCESOS

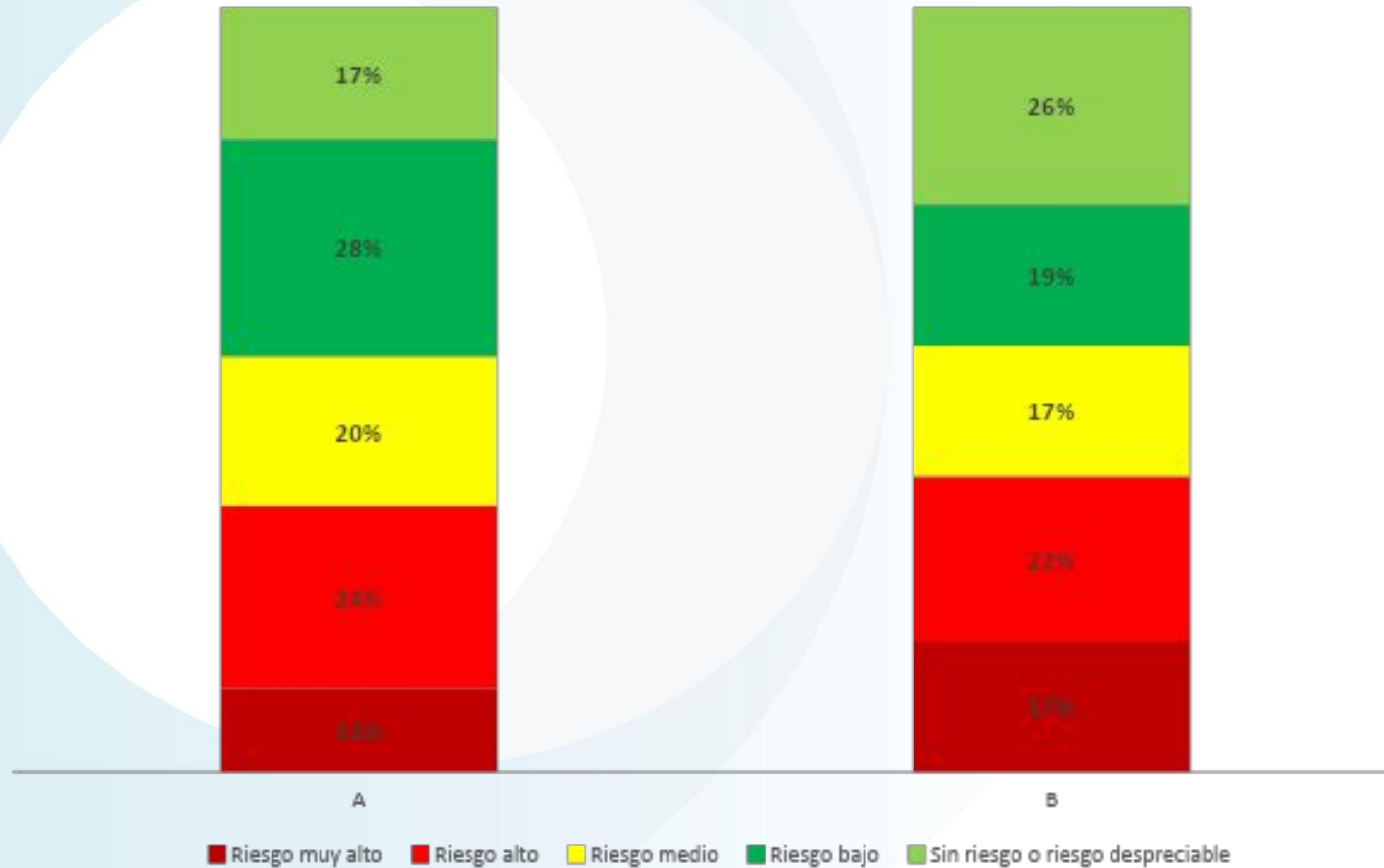


DOMINIO RECOMPENSAS CARGOS



DOMINIO RECOMPENSAS

FORMAS A y B



RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL
TRABAJO

DEMANDAS DEL TRABAJO

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

RECOMPENSAS

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Dimensiones

CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Decisiones que tiene una persona, sobre aspectos intrínsecos de la tarea, tales como: orden cantidad, ritmo, forma y pausas, durante el desarrollo de actividades.

OPORTUNIDAD PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

Posibilidad que el trabajo le brinda a una persona de: aprender, aplicar y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

Conjunto de estrategias organizacionales que permitan facilitar e incrementar la capacidad de adaptación a los trabajadores de los cambios que se presenten en el entorno laboral.

CLARIDAD DEL ROL

Definición del papel que se espera que el trabajador ejecute en el desarrollo de su cargo, orientados a los objetivos del trabajo, funciones, resultados, autonomía e impacto en la empresa.

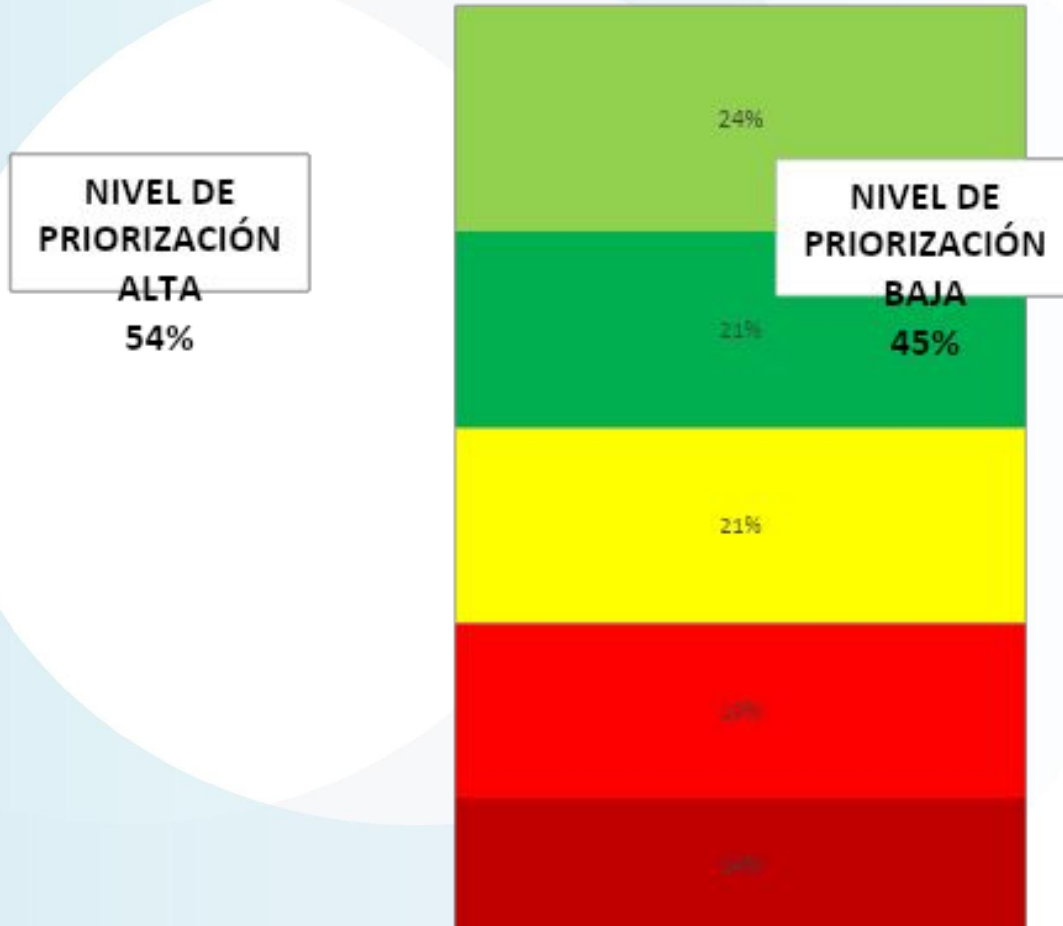
CAPACITACIÓN

Actividades dirigidas a fomentar la adquisición de conocimientos y fortalecer habilidades en el trabajador, a través de la inducción, entrenamiento y formación que se brinda en la empresa.

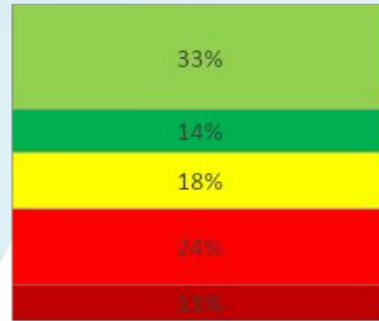


Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

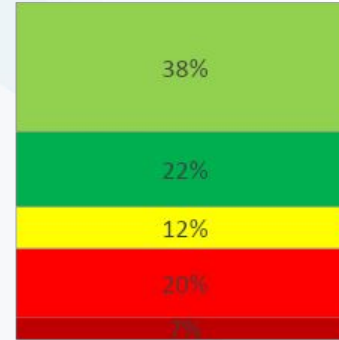
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO



CLARIDAD DEL ROL



CAPACITACIÓN



CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO



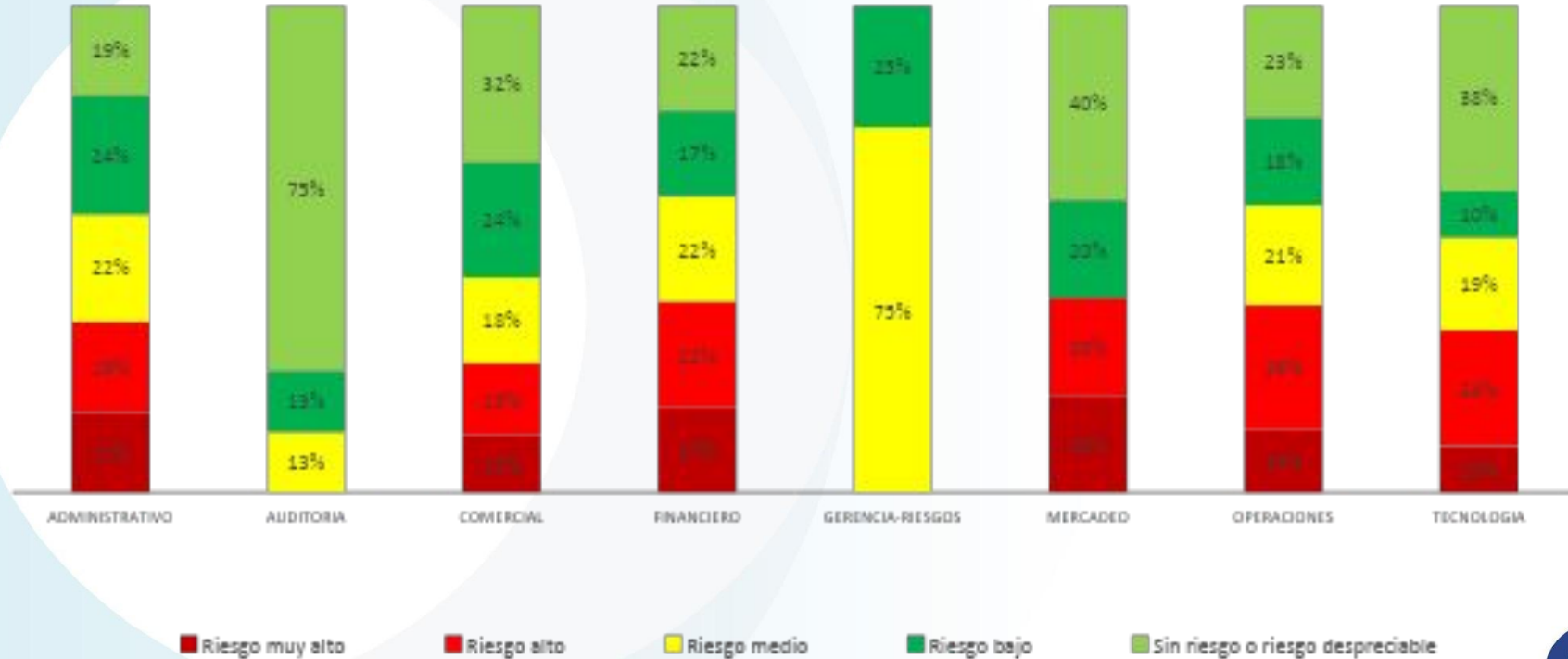
OPORTUNIDADES PARA EL USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS



PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

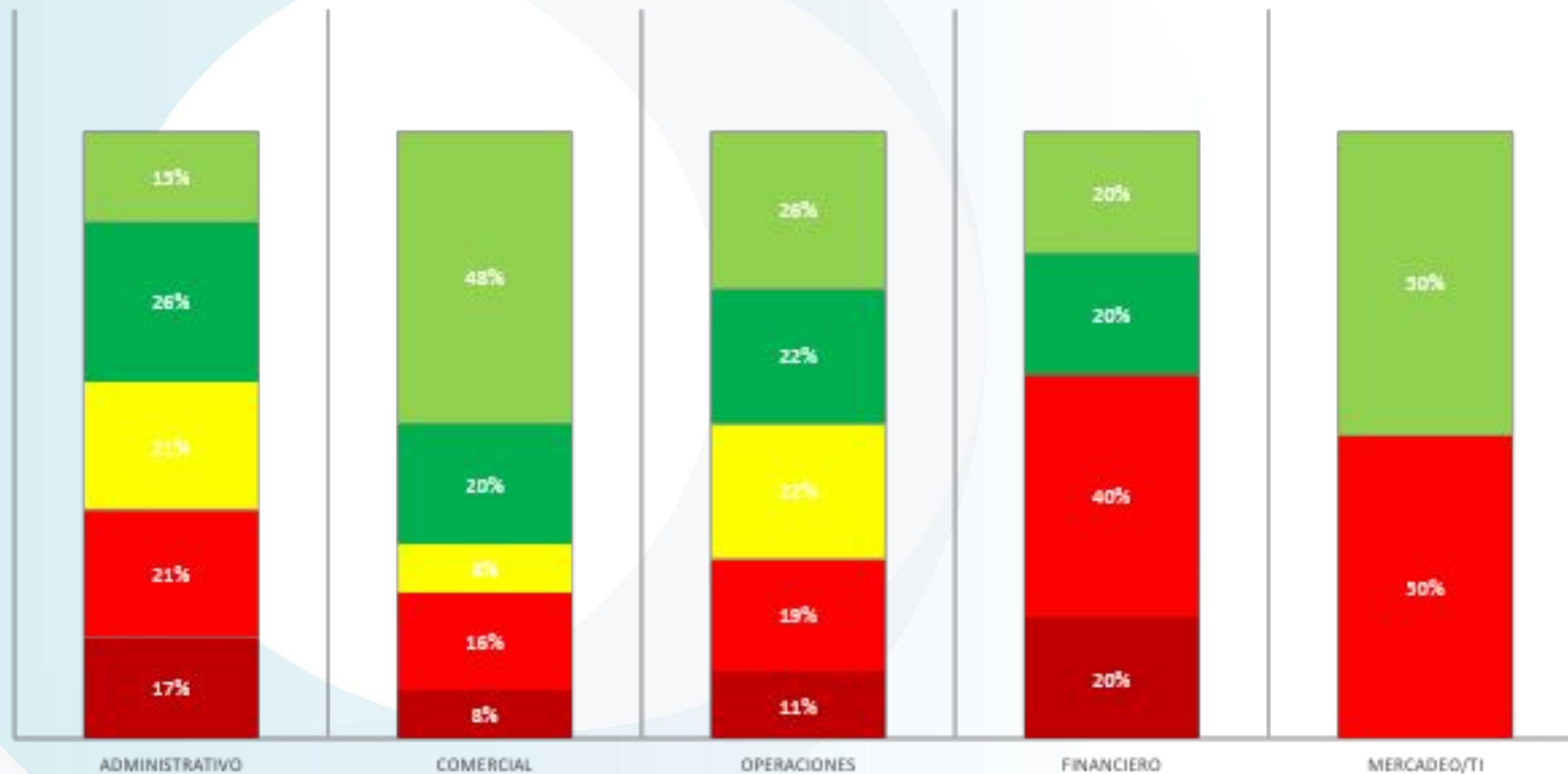


DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO PROCESOS



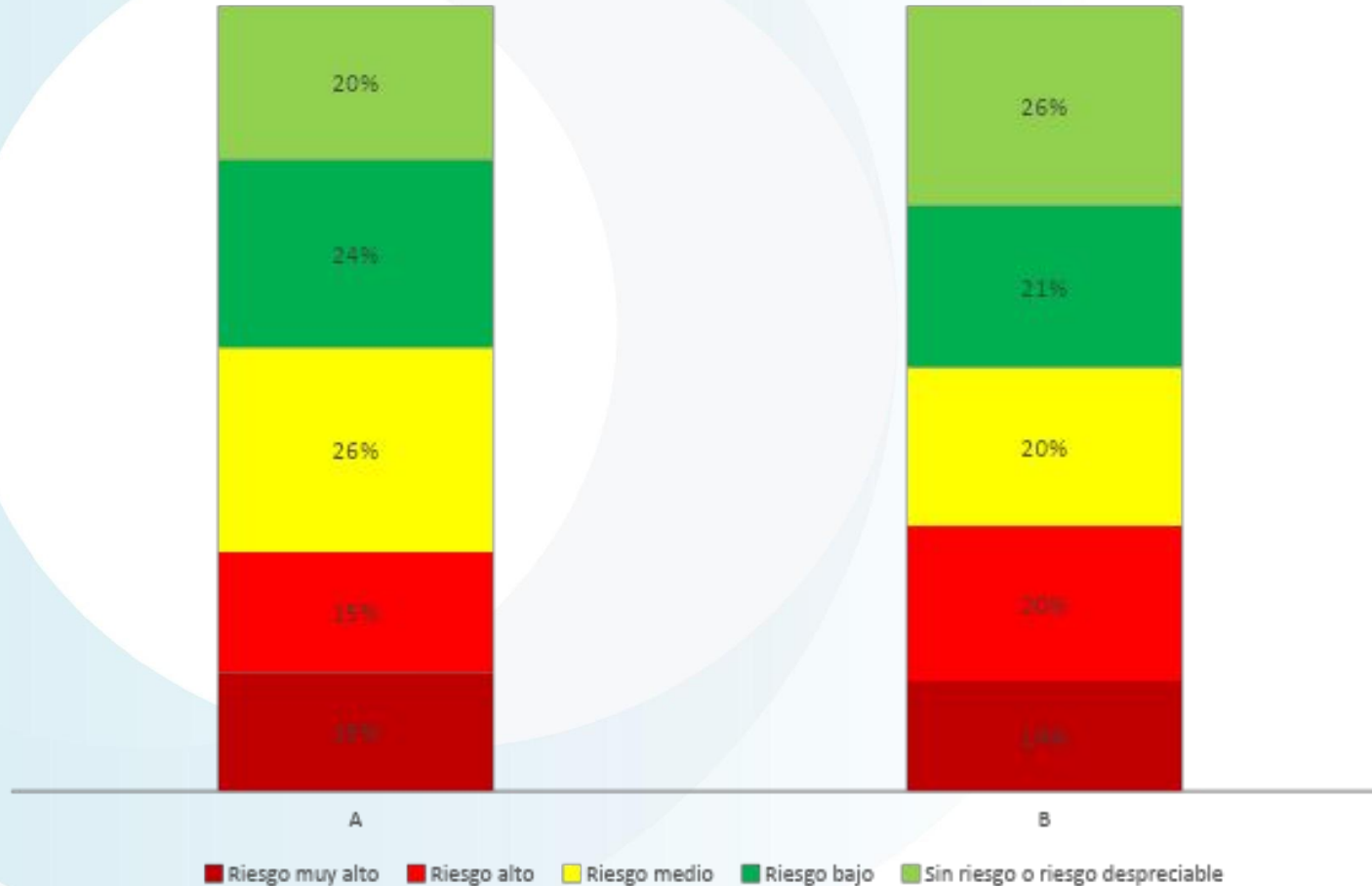
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

FORMAS A y B



RESULTADOS POR FACTOR EXTRALABORALES

Tiempo por fuera del trabajo
Relaciones familiares
Comunicación relaciones familiares
Situación económica del grupo familiar
Características de la vivienda y su entorno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

DIMENSIONES – FACTORES EXTRALABORAL

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO

Tiempo que el trabajador dedica al desarrollo de actividades extralaborales tales como: descansar, compartir con amigos y familia, atender responsabilidades, recreación y ocio.

RELACIONES FAMILIARES

Interacciones características que tiene un individuo con su grupo familiar.

COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES

Características que un individuo tiene en la comunicación e interacción con sus allegados y amigos.

SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR

Disponibilidad de recursos económicos del trabajador para suplir sus gastos básicos.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO

Condiciones de la vivienda que se refieren a infraestructura, ubicación e instalaciones.

INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO

Exigencias y situaciones de los roles familiares y personales en la actividad laboral del trabajador.

DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA

Condiciones (facilidad, comodidad y duración) en que el trabajador realiza su traslado de su vivienda al sitio donde labora y viceversa.



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

NIVEL DE
PRIORIZACIÓ
N
ALTA
75%

NIVEL DE
PRIORIZACIÓ
N
BAJA
26%



■ RIESGO EXTRALABORAL GENERAL ■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

TIEMPO POR FUERA DEL TRABAJO



- TIEMPO POR FUERA DEL TRABAJO
- Riesgo muy alto
- Riesgo alto
- Riesgo medio
- Riesgo bajo

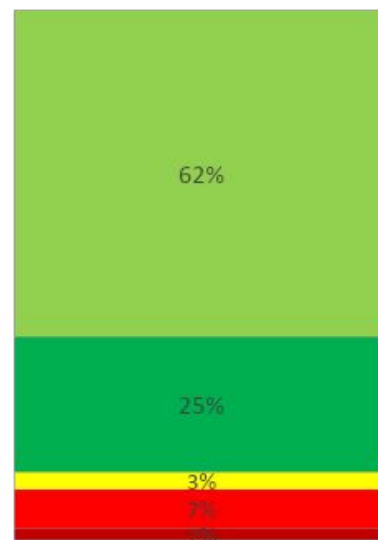
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES



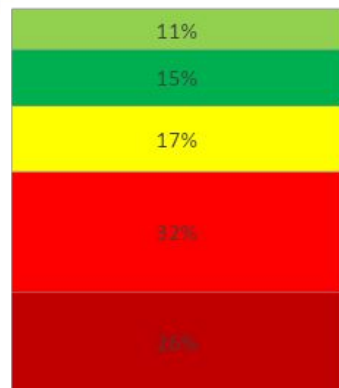
SITUACIÓN ECONÓMICA



RELACIONES FAMILIARES



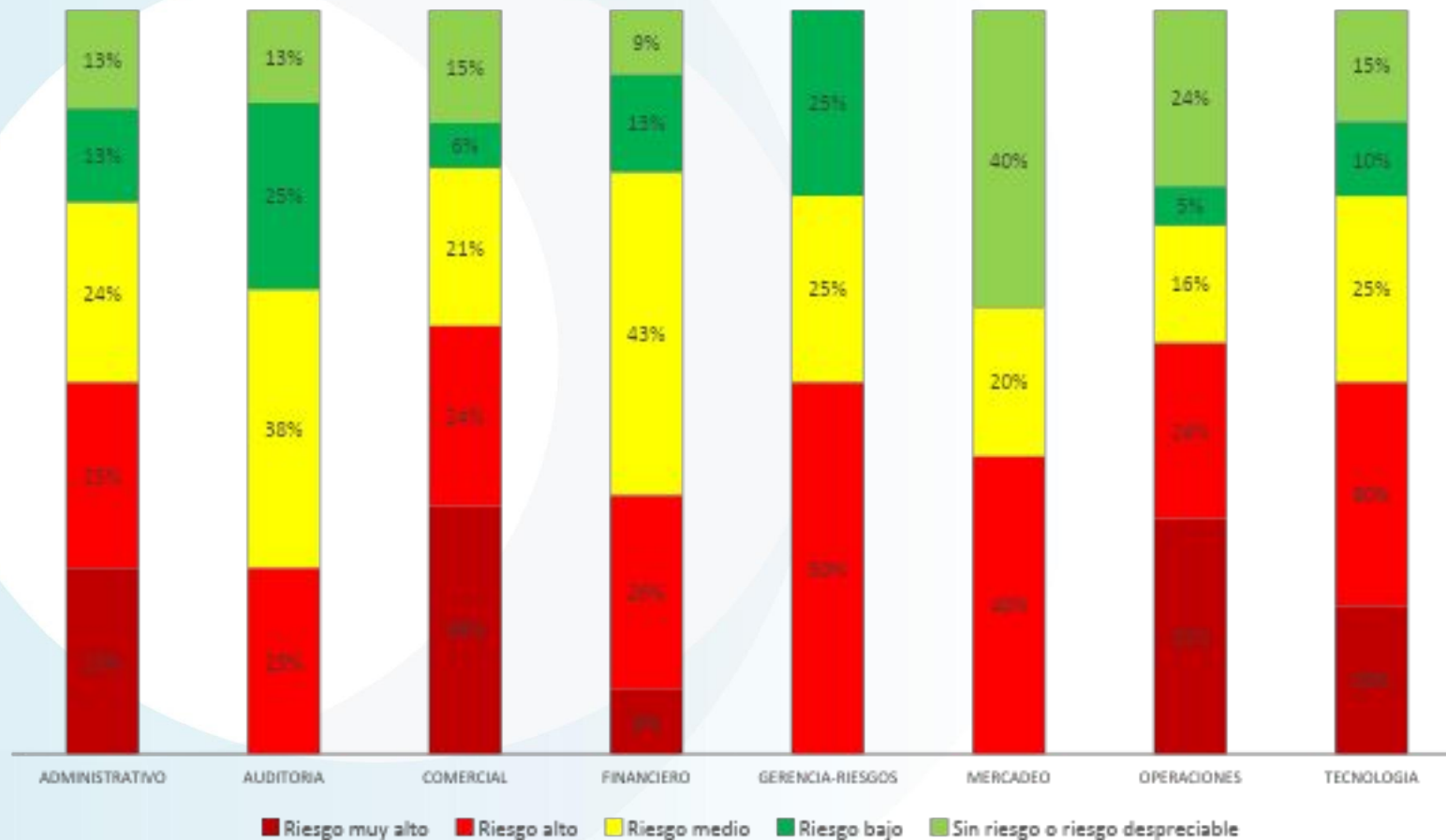
CARACTERISICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL INTRALABORAL



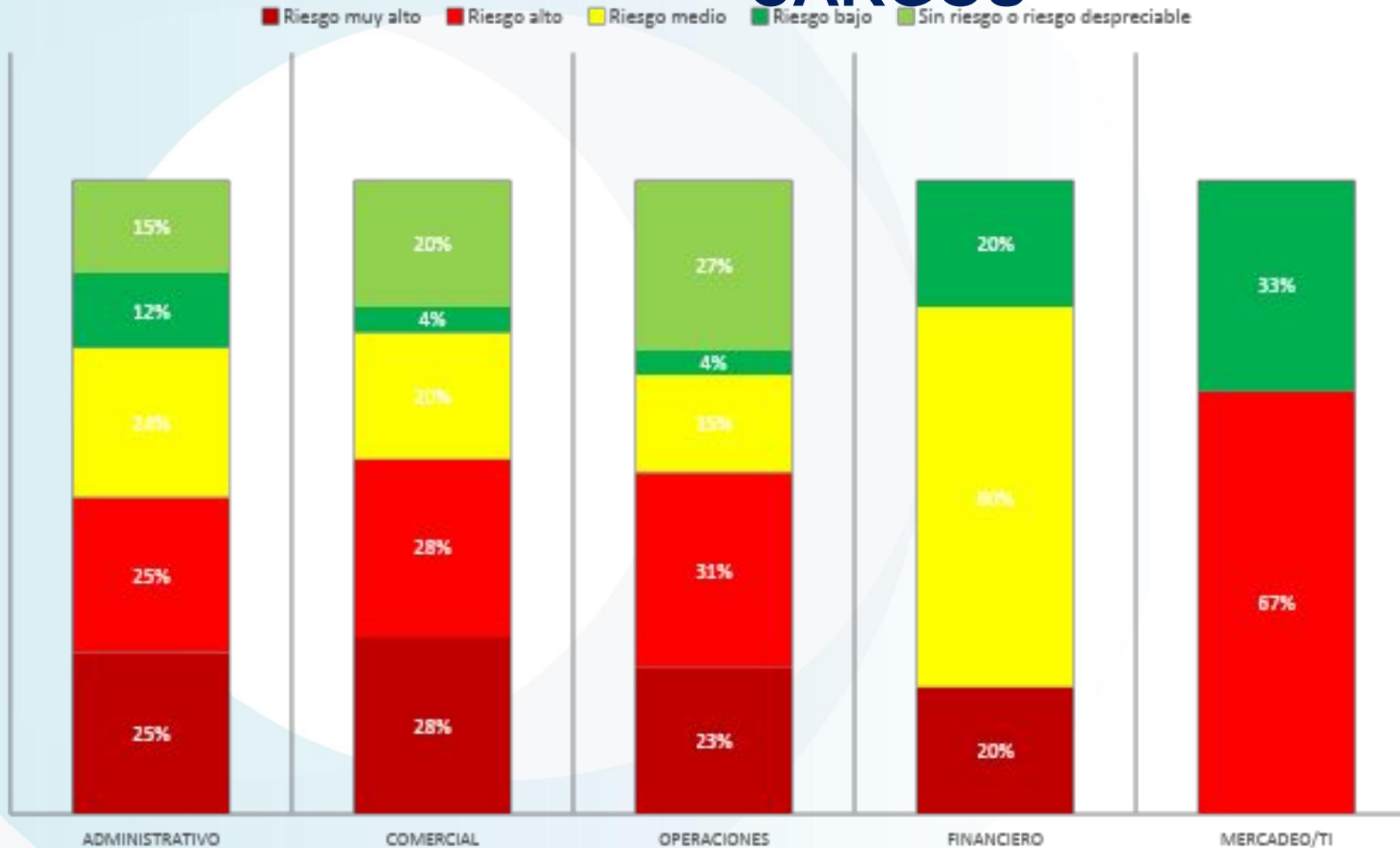
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO VIVIENDA



FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL PROCESOS

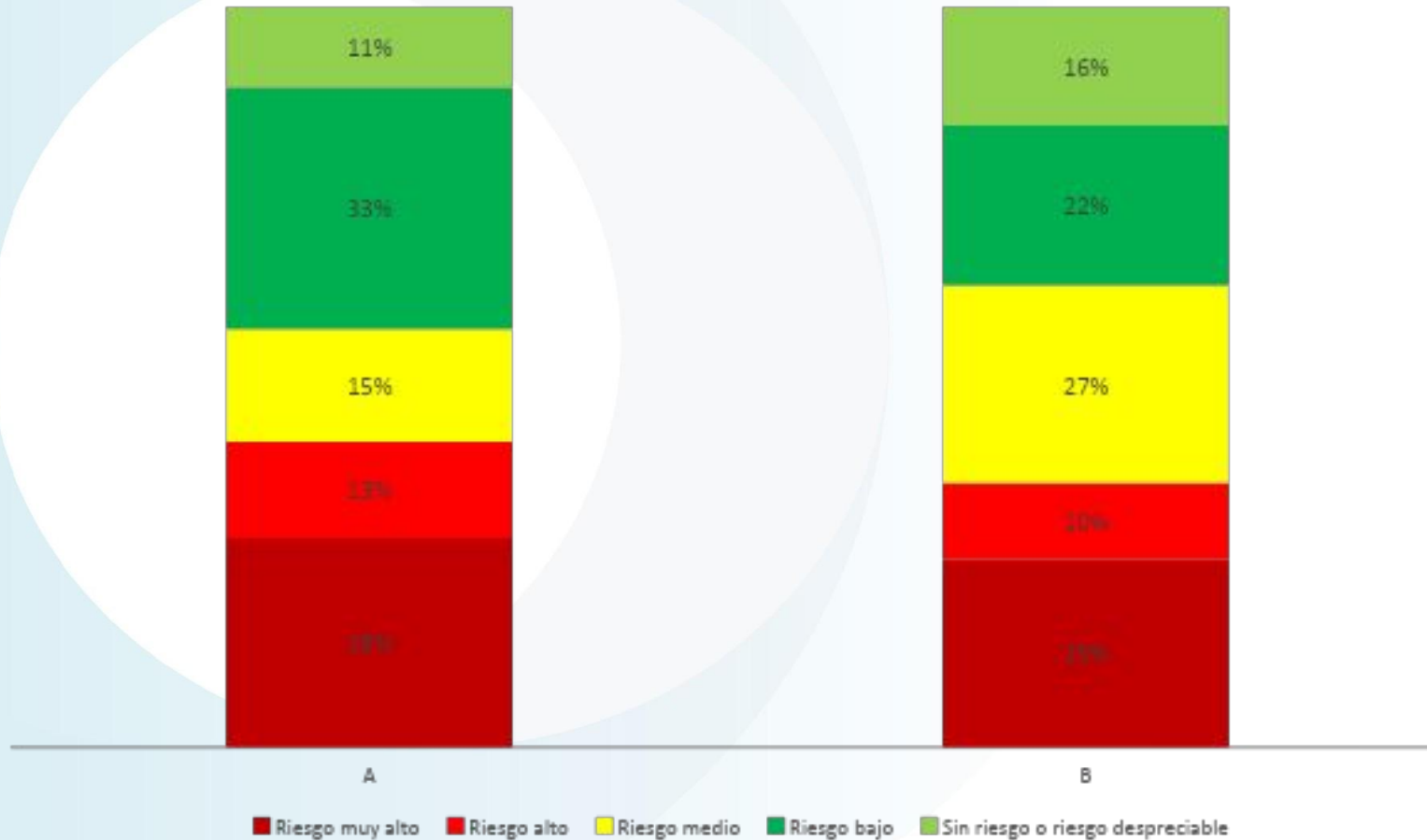


FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL CARGOS



FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL

FORMAS A y B



RESULTADOS POR NIVELES DE ESTRÉS

Actúa como respuesta general ante los factores
psicosociales del mundo del trabajo.

Es un estado de agotamiento del organismo que
dificulta de forma importante sus respuestas
funcionales y adaptativas.

Indaga los 4 tipos de manifestaciones

SÍNTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS



Síntomas fisiológicos



Síntomas de comportamiento social



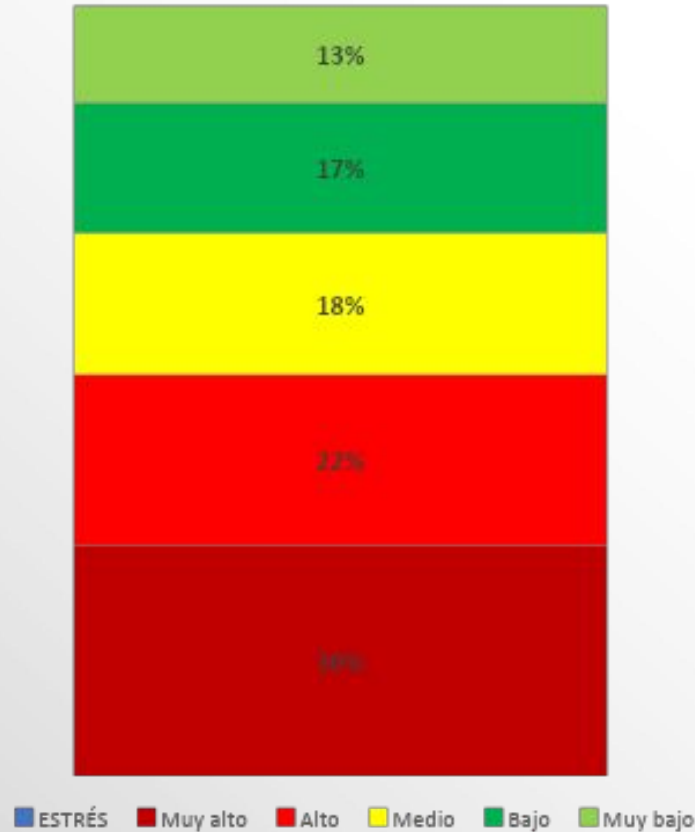
Síntomas intelectuales y laborales



Síntomas psicoemocionales



NIVELES DE ESTRÉS

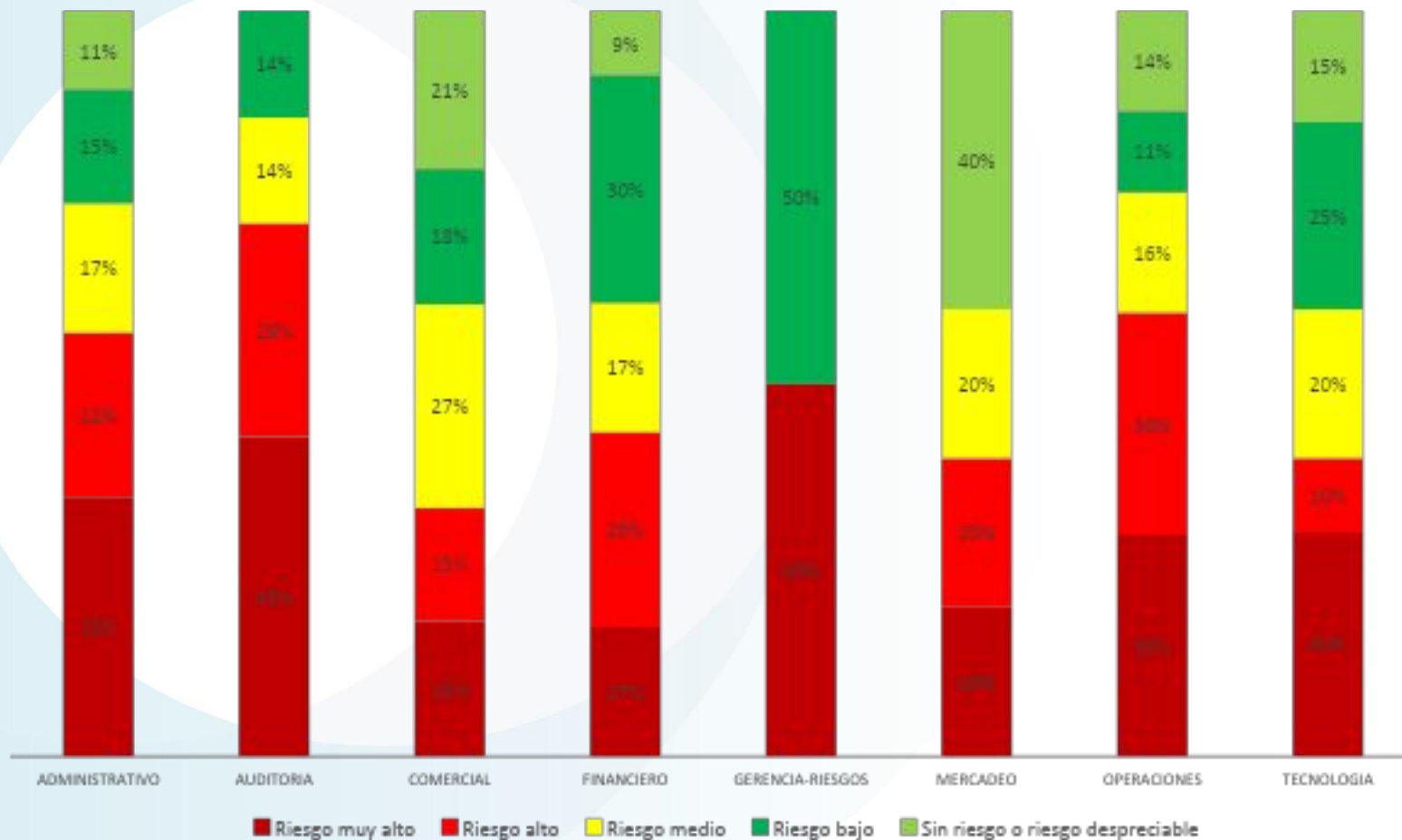


La tendencia frente a la sintomatología del estrés estuvo, debido a que **el 70%** se concentró entre los niveles de riesgo medio, alto y muy alto

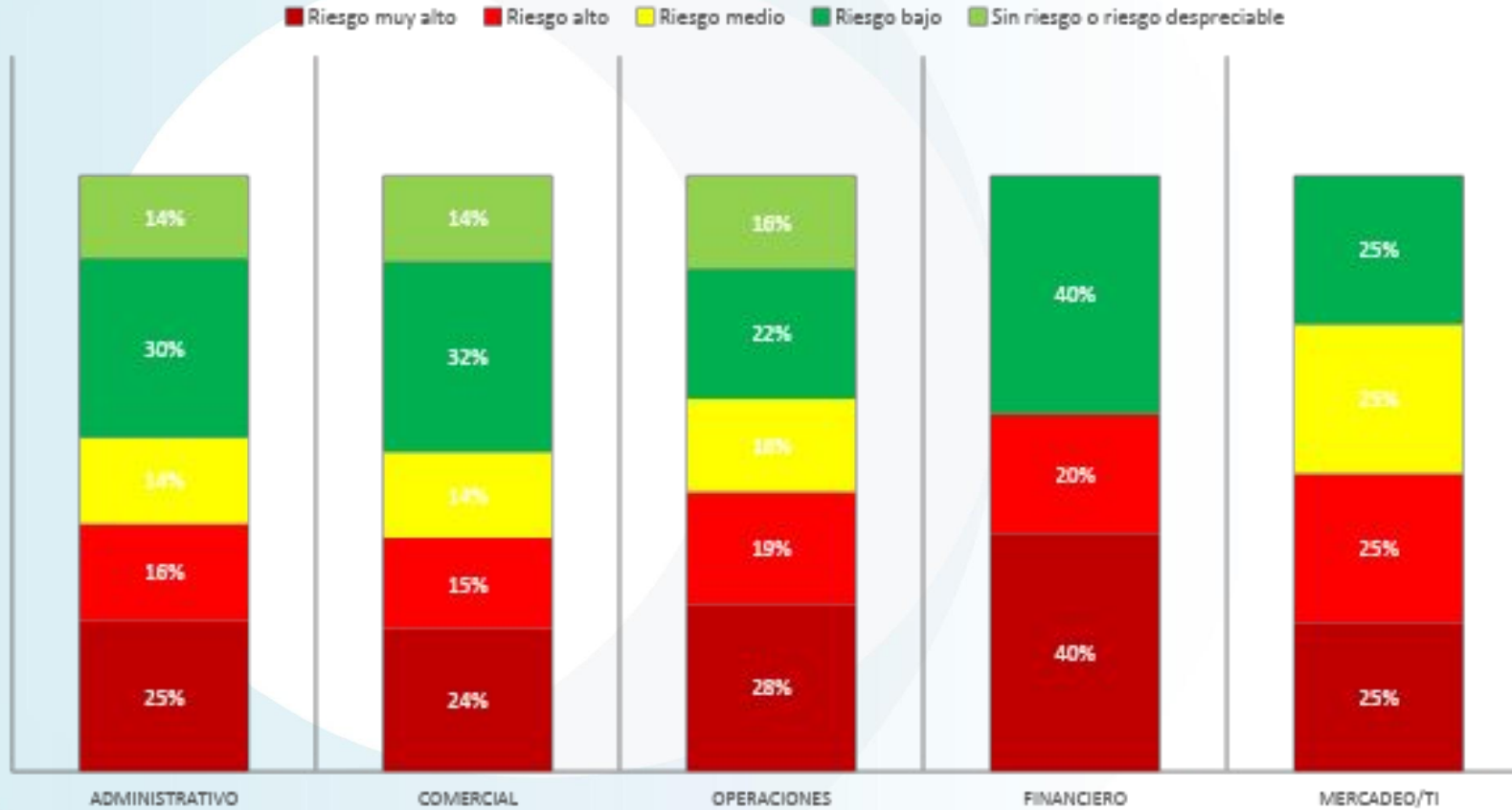


Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

NIVELES DE ESTRÉS PROCESOS

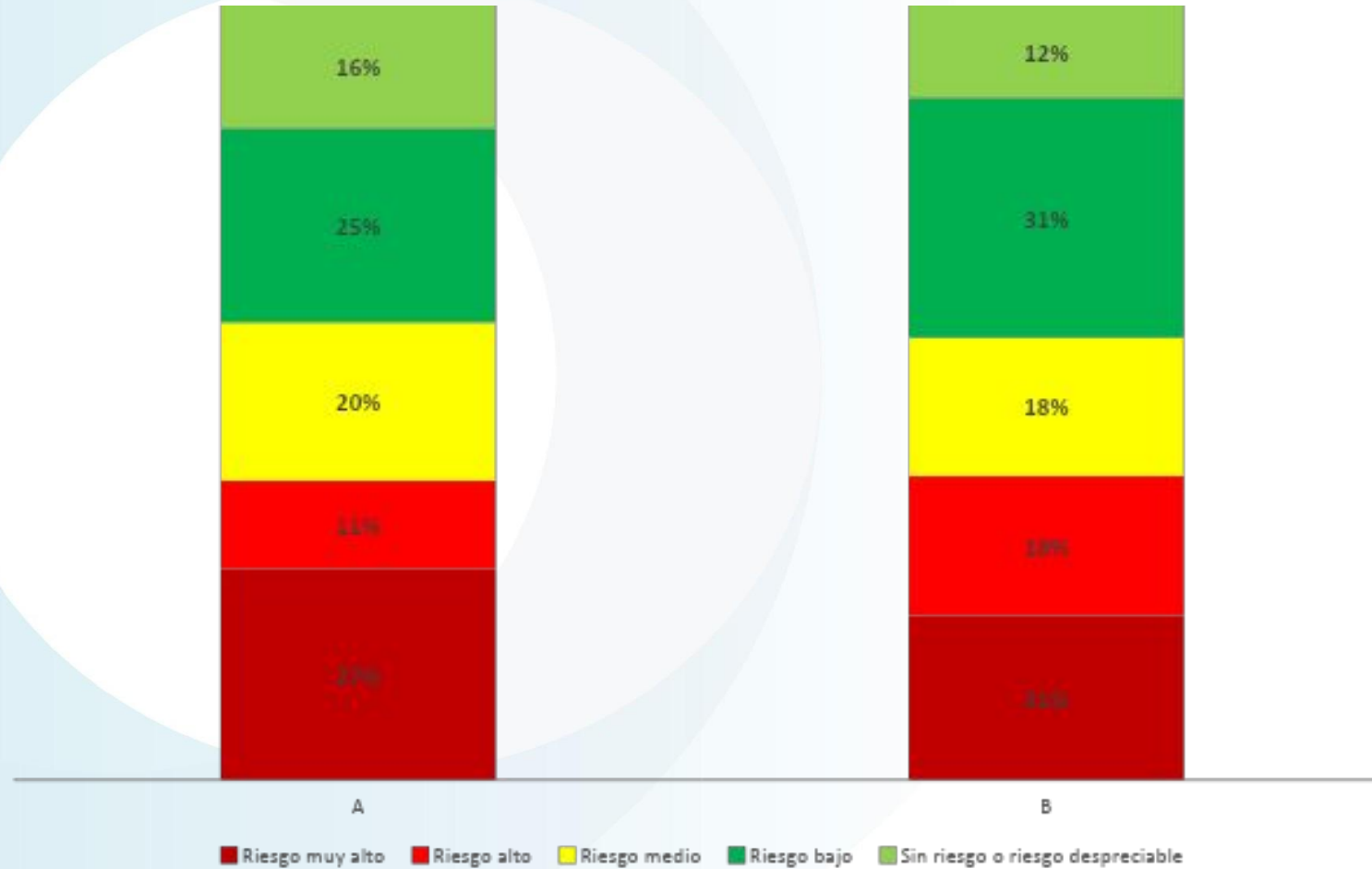


NIVELES DE ESTRÉS POR CARGO



NIVELES DE ESTRÉS

FORMAS A y B



PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN SEGUN LA RESOLUCIÓN 2764 DEL 2022

| FORMA A | FORMA B |
|---------|---------|
| 32% | 30% |

ART 13 Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual.

En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador. La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

CALCULO: Para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos. Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.

**Próxima medición
Abril del 2025**



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RESULTADOS DE PRIORIZACIÓN .

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL **67,2%**

71%

De los Cargos - HE
tienen percepción de
riesgo con priorización
alta



75% EXTRALABORAL

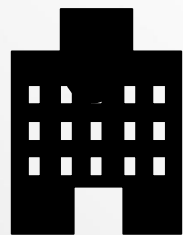
70% SINTOMATOLOGÍA
ESTRÉS

69% INTRALABORAL



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

FACTORES EXTRALABORALES



Relaciones Familiares

13%

Influencia Del
Entorno
Extralaboral Sobre
El Trabajo

54%

Desplazamiento
Vivienda Trabajo
Trabajo Vivienda

60%

Comunicación
Y Relaciones
Interpersonales

60%

61%

Situación Económica
Del Grupo Familiar

69%

Tiempo Fuera
Del Trabajo

75%

Características
De La Vivienda Y
De Su Entorno



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer



ESTRÉS

SINTOMATOLOGÍA

70%



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

FACTORES INTRALABORES

74%



Demandas Del Trabajo

Liderazgo Y
Relaciones Sociales
En El Trabajo



62%

56%



Recompensas

Control Sobre El
Trabajo



54%



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer



Demandas Del Trabajo

| | |
|--|-----|
| Demandas De Carga Mental | 71% |
| Influencia Del Trabajo en Entorno Extralaboral | 70% |
| Demandas De La Jornada Laboral | 68% |
| Exigencias De Responsabilidad Del Cargo | 66% |
| Demandas Emocionales | 66% |
| Consistencia Del Rol | 58% |
| Demandas Cuantitativas | 58% |
| Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico | 45% |

Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Relación Con Los Colaboradores | 65% ** |
| Relaciones Sociales En El Trabajo | 62% |
| Retroalimentación Del Desempeño | 61% |
| Características De Liderazgo | 58% |



FACTORES INTRALABORES



Control Sobre El Trabajo

| | |
|---|-----|
| Participación Y Manejo Del Cambio | 58% |
| Control Y Autonomía Sobre El Trabajo | 54% |
| Claridad Del Rol | 53% |
| Oportunidades Uso De Habilidades/ Conocimientos | 52% |
| Capacitación | 39% |



Recompensas

| | |
|--|------|
| Reconocimiento Y Compensación | 55% |
| Recompensas Derivadas De La Organización | 42 % |



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

RECOMENDACIONES: RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

LA FAMILIA, puede ser factor protector, aporta aspectos movilizadores y generadores de propósito desarrollar programa que permita incluir a las familias en proceso de formación orientado al fortalecimiento de la convivencia familiar, el sentido de vida colectivo y el desarrollo de hábitos que afiancen la economía familiar y la visión de futuro.

Convertirse en una red de apoyo, que brinde posibilidades de fortalecer la dinámica familiar

- Apoyaren la orientación y/o logro de beneficios para la compra y/o mejoramiento de vivienda – gestión a través de cajas de compensación-
- Incentivar la cultura del ahorro o inversión a través de fondos de empleados (a nivel interno o externo) o a través de talleres de sensibilización y entrenamiento en hábitos de ahorro e inversión, así como generar convenios con entidades bancarias.
- Incluir dentro de los programas de bienestar, capacitación en actividades de emprendimiento que involucren a las familias de los colaboradores.
- Involucrar a las familias en programa de desarrollo personal, apuntando a las parejas y a los hijos, en talleres de propósito de vida y orientación de vida o vocación, en desarrollo de hábitos para fortalecer calidad de vida.

** impactar también lo Intralaboral: Demandas; puntualmente en la Influencia Del Trabajo en Entorno Extralaboral



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

RECOMENDACIONES: ANTE PERCEPCIÓN DE SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA A MANIFESTACIONES DE ESTRÉS

Mas allá de tener actividades aisladas, generar un programa orientado a la comprensión de los recursos personales que cada trabajador tiene para sobrellevar las situaciones retadoras tanto de su entorno como de su vida familiar.

El programa puede orientare a

1. Generar conciencia sobre la importancia de conocerse a si mismo y de saber gestionarse en situaciones retadoras
2. Conocer de manera más profunda el estrés, buscando desmitificarlo
3. Implementar espacios para que los trabajadores conozcan y vivan las diferentes estrategias de afrontamiento, para que sean ellos después los que desde la responsabilidad personal practiquen las estrategias que les sean cercanas a sus creencias, o manera de ser.
4. Ejecutar de manera constante y sistemática actividades de esparcimiento, enfocadas a generar experiencias de ocio, diversión y actividad física.



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

RECOMENDACIONES: ANTE PERCEPCIÓN DE SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA A MANIFESTACIONES DE ESTRÉS

OTRAS ACCIONES PROPICIADAS POR LA EMPRESA

- ❖ Implementar un ítem de valoración psicosocial en los exámenes médicos ocupacionales para evaluar a manera de tamizaje otra sintomatología como ansiedad y depresión.
- ❖ Mantener y fortalecer las iniciativas implementadas por la empresa orientadas al apoyo psicosocial entre los colaboradores enmarcado en el programa de bienestar laboral, con el acompañamiento del comité de convivencia.
- ❖ Gestionar alianzas estratégicas de apoyo Psicológico para los trabajadores, socialización de rutas de atención en el ámbito emocional, familiar o relacional.



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

RECOMENDACIONES: SOBRE PERCEPCIÓN DE FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

Ante este factor, se recomienda como acción general, una exploración más profunda, que permita de manera participativa comprender los resultados generales obtenidos; con el objetivo, de desarrollar una intervención más efectiva y a la vez asegurar el involucramiento de las personas en la solución misma.

De igual manera con el nivel de comprensión obtenido se esquematizan algunas recomendaciones generales



RECOMENDACIONES: Dominio Demandas Del Trabajo

Identificar de manera profunda y detallada las cargas de trabajo (análisis de tiempos, procesos, herramientas, distribución equilibrada de labores), incluyendo en esta exploración variables psicosociales, al encontrar una percepción de alto riesgo en las demandas cuantitativas, emocionales y mentales, así como en el de responsabilidad del cargo.

Al encontrar una alta proporción en la percepción de riesgo de la influencia del trabajo sobre el entorno se hace necesario fomentar/Mantener las políticas que permita un balance en la relación vida-trabajo, algunas pueden ser, de flexibilidad horaria, generar esquemas de reconocimiento o de beneficios en términos de tiempo.

Aplicar estrategias de movilidad o entrenamiento a las personas que ocupan cargos con tareas monótonas y/o repetitivas, para que aprendan y vivan cambios o nuevas actividades que les impulsen o enriquezcan en habilidades y conocimientos.

Fortalecer el programa de pausas activas con enfoque físico, cognitivo, emocional y social, involucrando a los líderes y comités para que sean garantes de su realización y el logro del objetivo .



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

RECOMENDACIONES: Dominio Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo

Desarrollar estrategias formativas como escuela de liderazgo, pensada para cada nivel o rol de cargo, donde se interioricen esquemas de trabajo orientados hacia el liderazgo consciente.

Aplicar herramientas de grupo focal en procesos con percepción más desfavorable (prioritarias) para profundizar en aspectos del liderazgo y de las relaciones sociales, integrando un posible diagnóstico más profundo de clima o ambiente laboral.

Implementar estrategias adicionales de acompañamiento y feedback al liderazgo, como radar de líderes que se puedan traducir en planes de desarrollo para el fortalecimiento del desempeño de las personas que tiene equipos a su cargo

Fortalecer la gestión del comité de convivencia para lograr la ejecución de actividades enfocadas al "Buen trato".

Afianzar el conocimiento a través de reinducción, campañas etc; frente a políticas y procedimientos tales como al código de ética/conducta, política contra el acoso laboral, reglamento interno de trabajo, manual de convivencia entre otros.



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

RECOMENDACIONES: Dominio Recompensas

Desarrollar un programa de fidelización interna, que recoja la diversidad de expectativas y necesidades de la población y pueda de manera sistemática y objetivo entregar beneficios a los trabajadores.

Fortalecer la propuesta de valor organizacional, a través de estrategias de endomarketing que afiancen la identidad de los trabajadores hacia la empresa, aspecto que puede llegar a convertirse en un factor protector ante la percepción de riesgo generalizada.

Revisar las estrategias formales de crecimiento y desarrollo, para conocer su real implementación e impacto en el propósito de vida de los trabajadores.

Identificar estrategias que permitan recompensar el desempeño o la productividad de los trabajadores a través de incentivos y/o estímulos al cumplimiento de logros o acciones específicas.



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer

Recomendaciones: Dominio Control Sobre El Trabajo

Sesiones programadas entre líderes y equipos para identificar posibles brechas entre propósitos, objetivos, autoridad, responsabilidades, relaciones interpersonales, grado de control y de participación.

Hacer seguimiento al programa de formación, capacitación y/o entrenamiento (políticas, procedimiento, evaluación) e identificación de nuevas necesidades que estén alineadas al rol e incluso, al propósito de vida o talentos del trabajador

Ajustar el plan de promoción interna o plan carrera, de forma que permite la adquisición y aplicación de nuevos conocimientos en el rol.

Reinducción de procesos y/o procedimientos para mejorar Control sobre el trabajo, clarificar objetivos, aprovechamiento de herramientas de trabajo, planificación y priorización de tareas y comunicación oportuna.



Oriana Cadavid
Potenciar el Ser transforma el Hacer