



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

RESULTADOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL SEP 2021

María del Pilar Perdomo Lozada

Psicóloga E. Salud Ocupacional Lic. 784-09 R-2021

Ms. Gestión Humana y Desarrollo Organizacional



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

RESULTADOS



Perfil sociodemográfico



Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral



Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral



Evaluación del Estrés

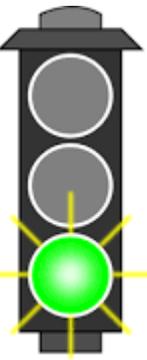


Conclusiones y Recomendaciones

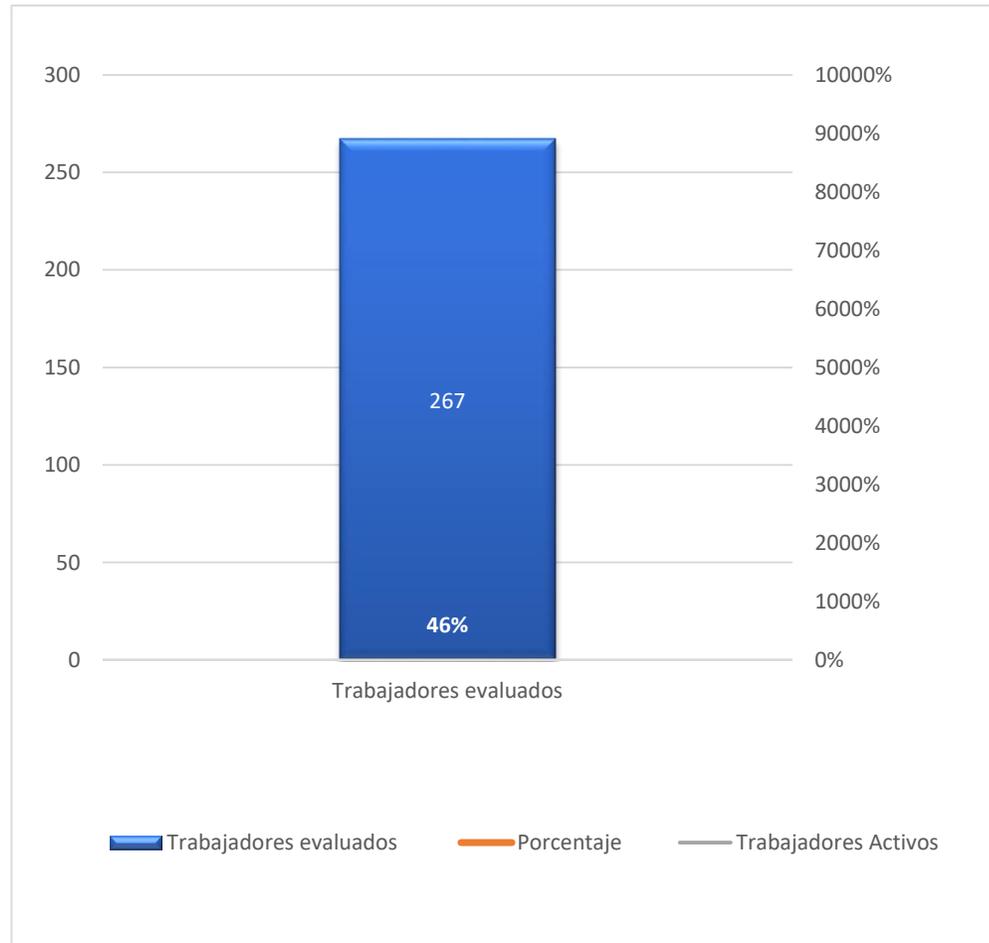


CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO



Participación Cobertura



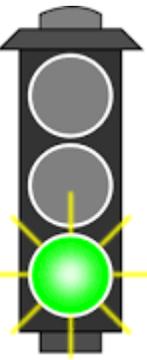
El total de la población activa para la muestra fue de 581 personas que incluyen los trabajadores directos, contratistas y convenios.

Se logró evaluar 267 personas lo cual representa un 46% superando más de 4 veces la medición anterior del 2019.

De acuerdo a ello se puede emitir resultados generalizados a la población con el propósito de desarrollar una plan de intervención más efectiva y con cobertura a todos los colaboradores.

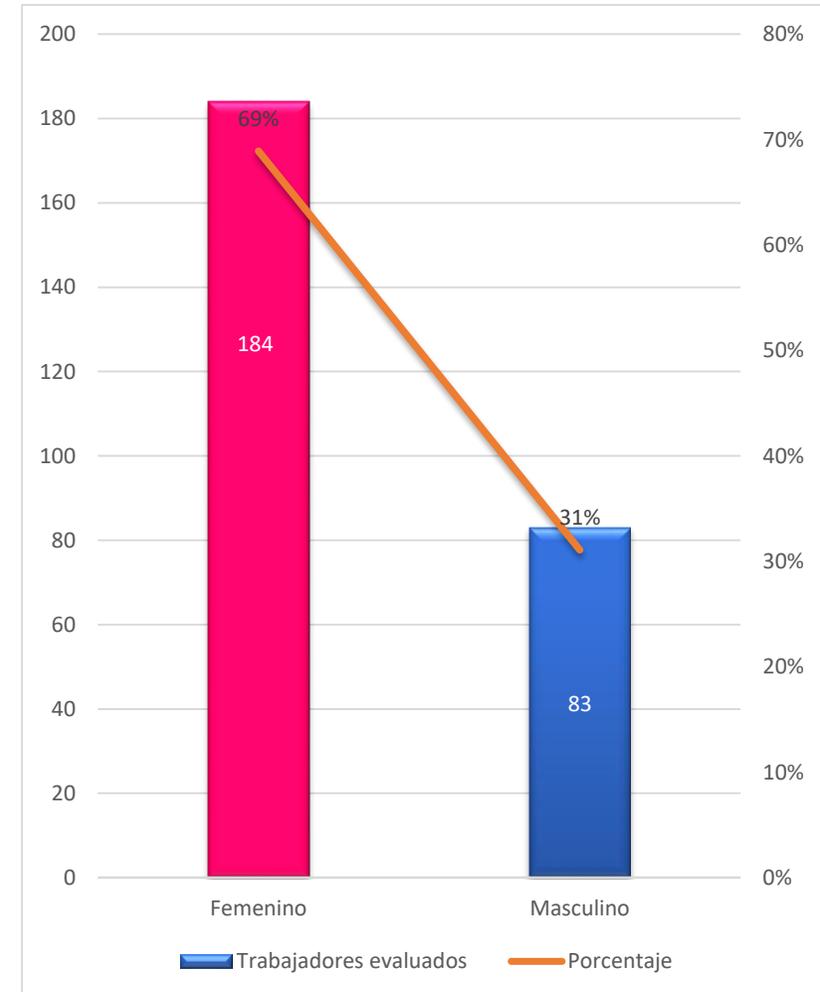
Todos los trabajadores aceptaron ser evaluados conforme indica la norma con su consentimiento escrito, solo uno de los participantes manifestó por escrito su no disposición a participar.

Distribución por género



La población de la empresa es en su mayoría es femenina mostrando una participación representativa de la mujer lo cual es de resaltar ya que en estos tiempos las mujeres muestran el mayor indicador de perdida opciones laborales.

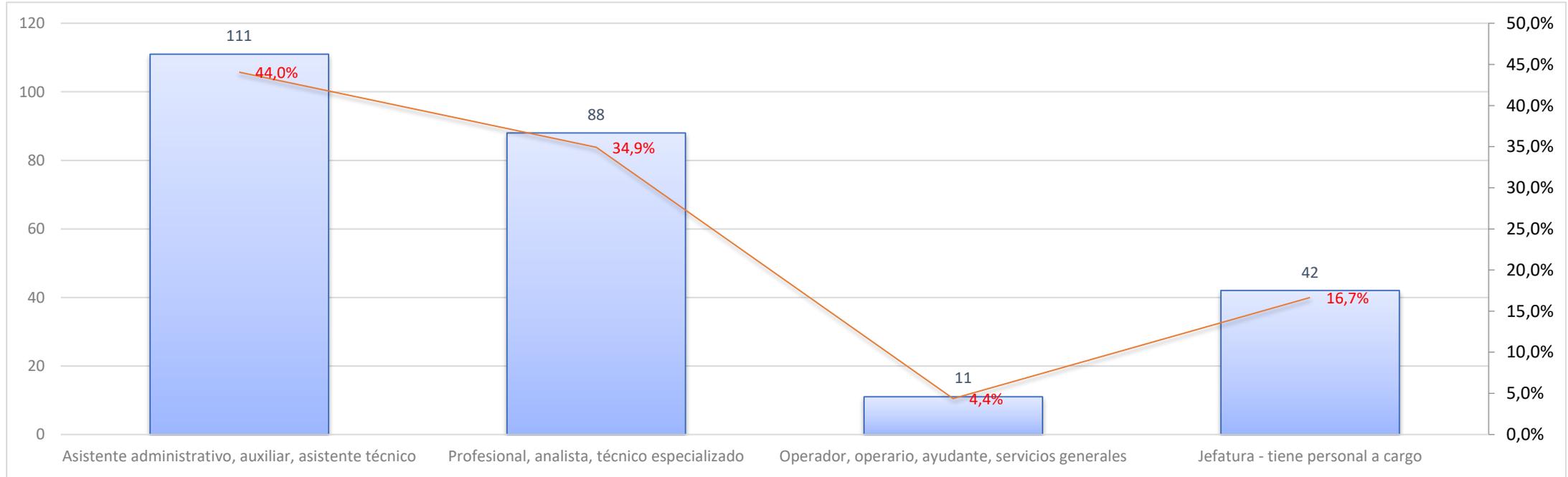
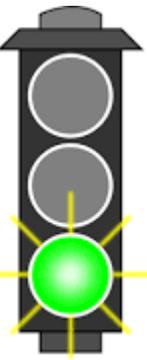
En la empresa ni los trabajadores manifestaron restricción de género en el la ejecución de los cargos.



Gráfica No. 3



Distribución por cargos Evaluados



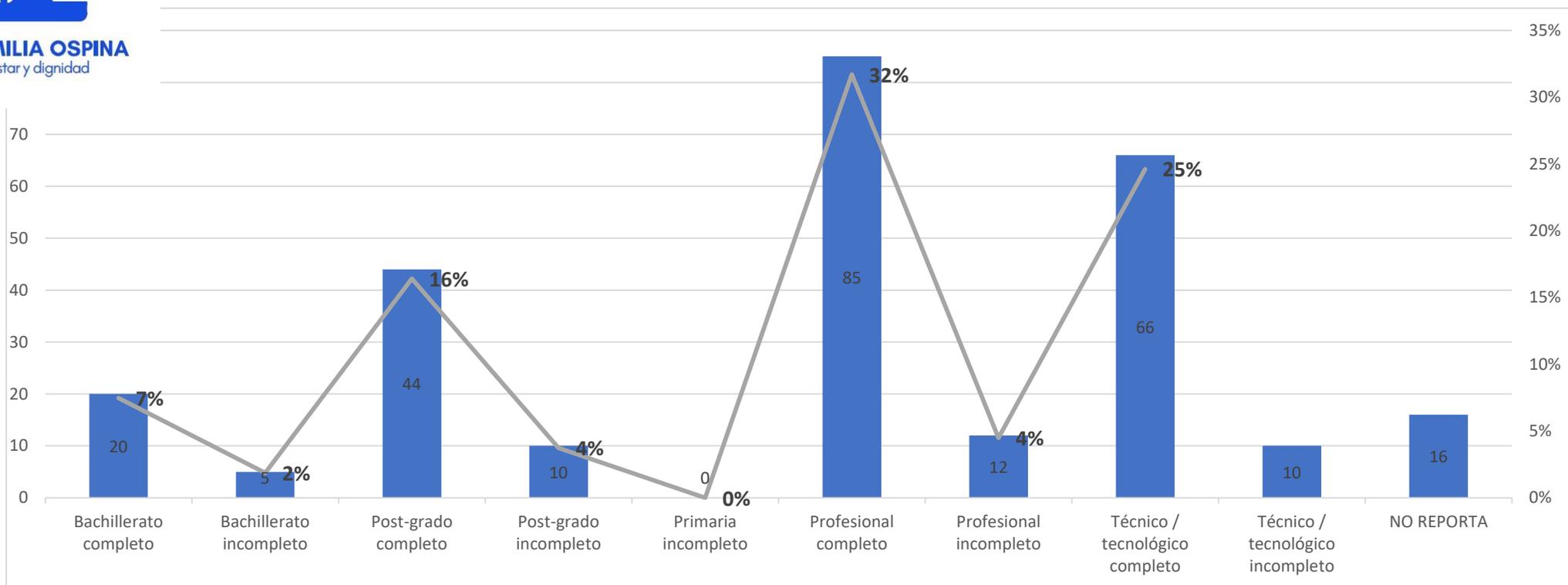
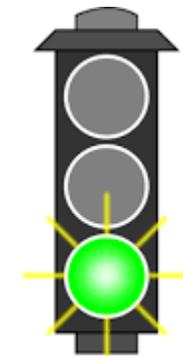
Grafica 2.

Los 4 tipos de cargos evaluados el que mayor participación tiene es el de asistente administrativo, auxiliar y asistente técnico con un 44%, en segundo lugar profesional, analistas, técnico especializado con un 34,9% lo que corresponde a cargos asistenciales de rol específico como médicos, enfermeras y auxiliares y el 3 grupo de cargos es del 16,7% que corresponden a las jefaturas y/o que tienen personal a cargo. Lo cual indica que la estructura organizacional tiene una distribución proporcional para la organización.



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

Nivel de Escolaridad



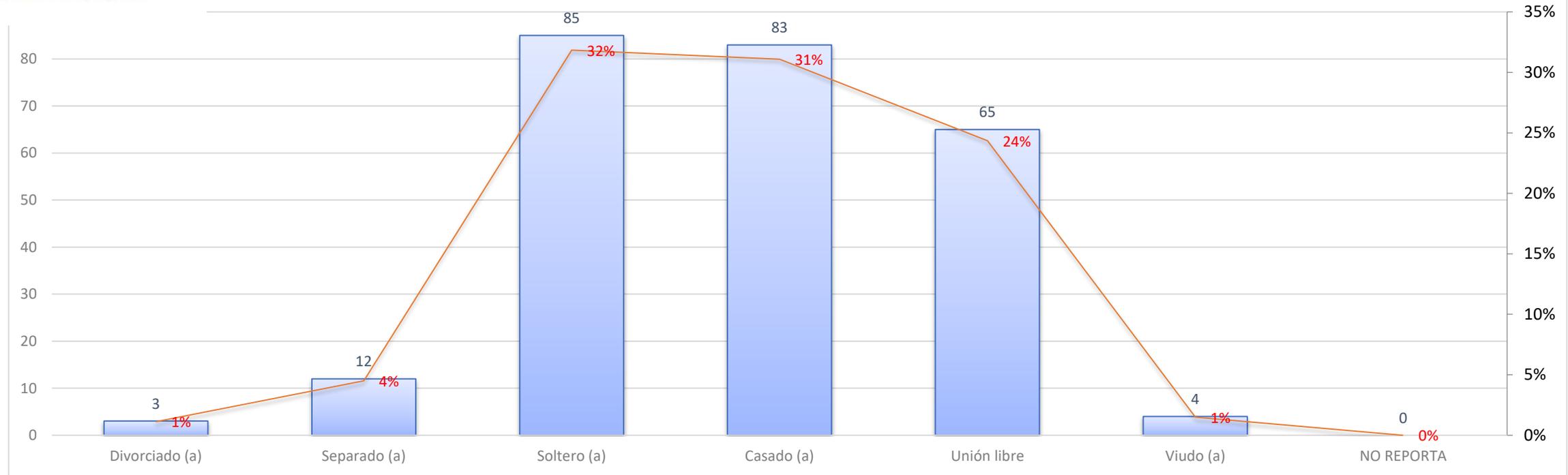
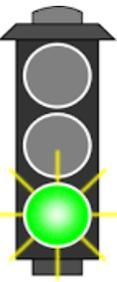
Gráfica No. 4

El 85% de los colaboradores tienen formación superior técnica y universitaria lo cual evidencia que la competencia de formación y educación es un factor motivacional y los convierte en “personal competente” para la ejecución de sus cargos.

* Validar el análisis de de la evaluación de perfiles de cargos (educación, formación, experiencia y habilidades”



Estado Civil

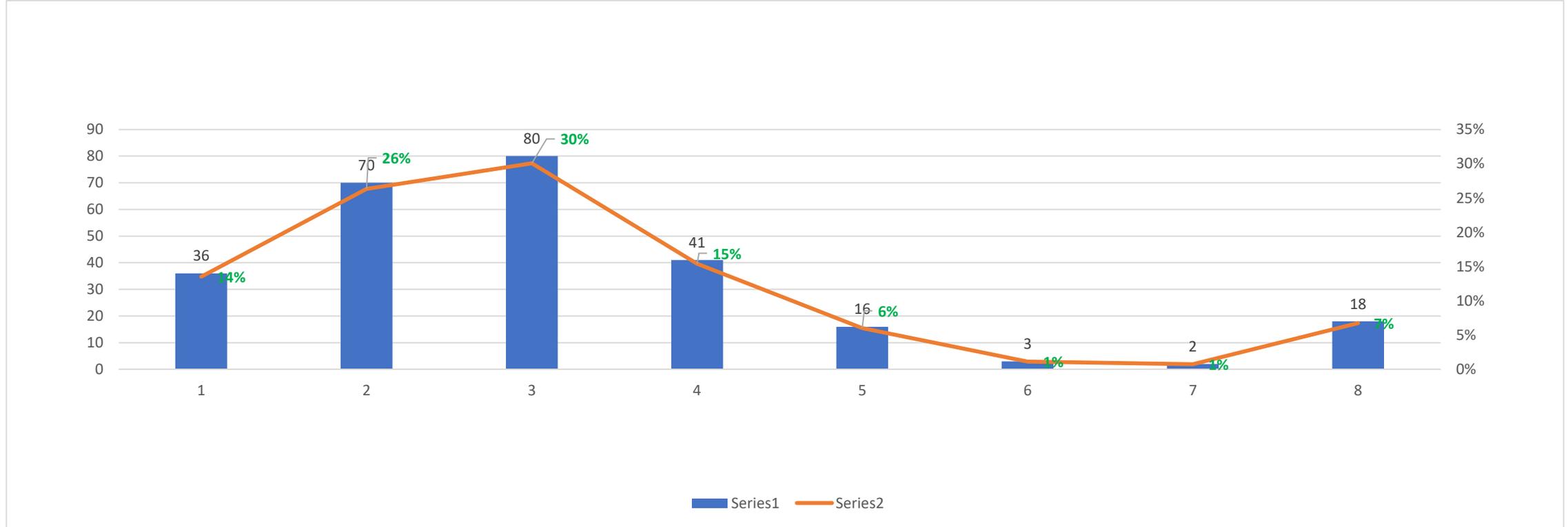
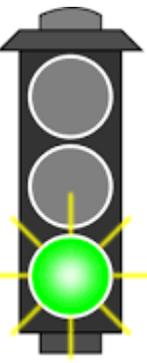


Gráfica No. 5

El 55% de los trabajadores sostiene una relación de pareja formal “unión libre y casado” y el 38% aunque no tengan relación formal tienen responsabilidades lo que es coherente con la variable de personas a cargo.



Personas a cargo

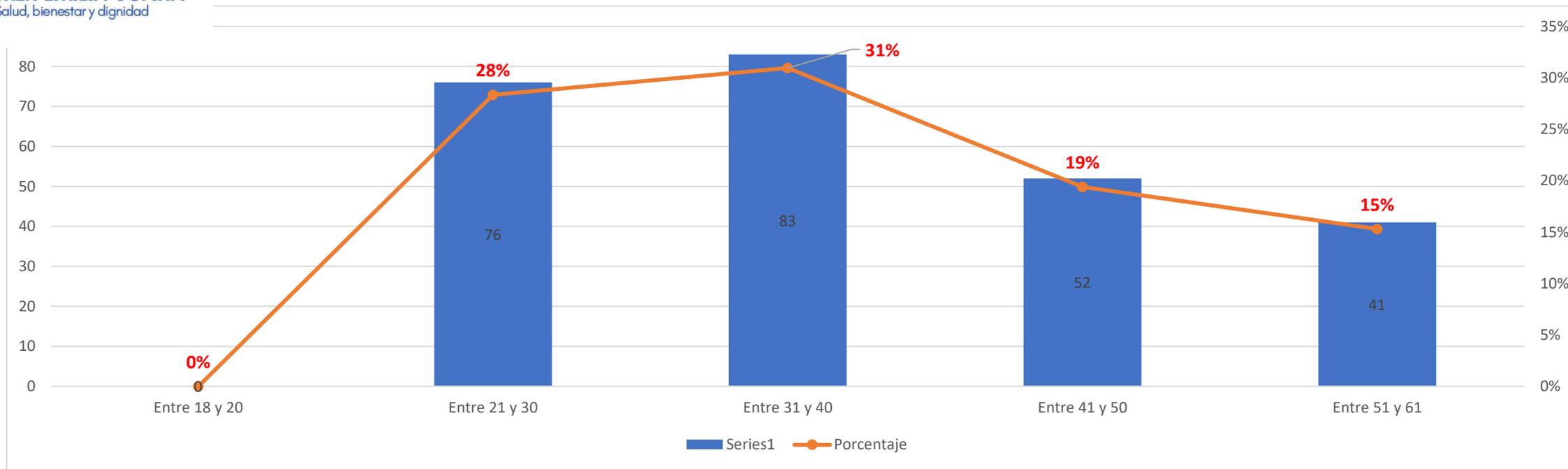
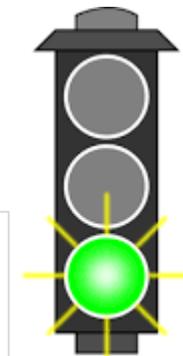


Gráfica No. 6

El 100% de los colaboradores reportan tener personas a cargo de 1 a 8 personas conformados por hijos, hijastros o padres. Siendo el promedio de 3 personas a cargo por colaborador que participo en la evaluación.



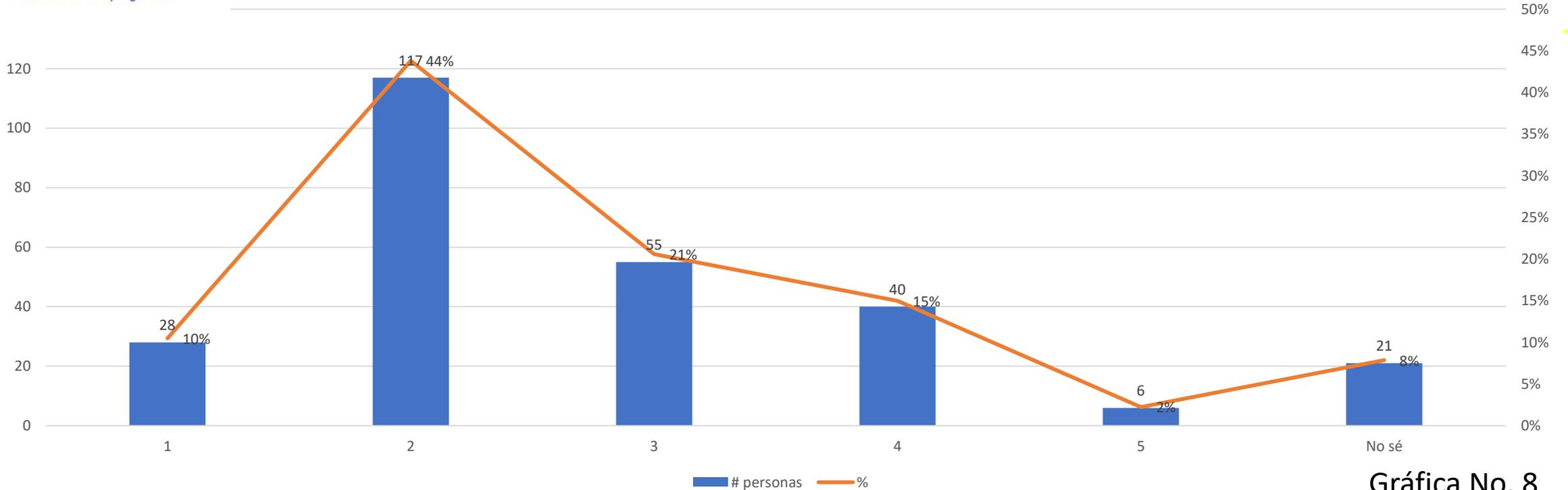
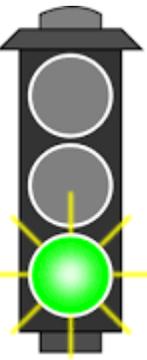
Rangos de edad



Gráfica No. 7

La grafica refleja que el 31% de los colaboradores tienen un rango de edad entre 31 y 40 años y en segundo lugar el 28% de la población tienen entre 21 y 30 años lo cual refleja que la empresa tiene una practica equilibrada en oportunidad de primer empleo a personas jóvenes, y el 34% de la población son adultos entre 41 y 61 años lo cual evidencia que valoran la experiencia y el conocimiento en el saber hacer.

Estrato servicios públicos vivienda

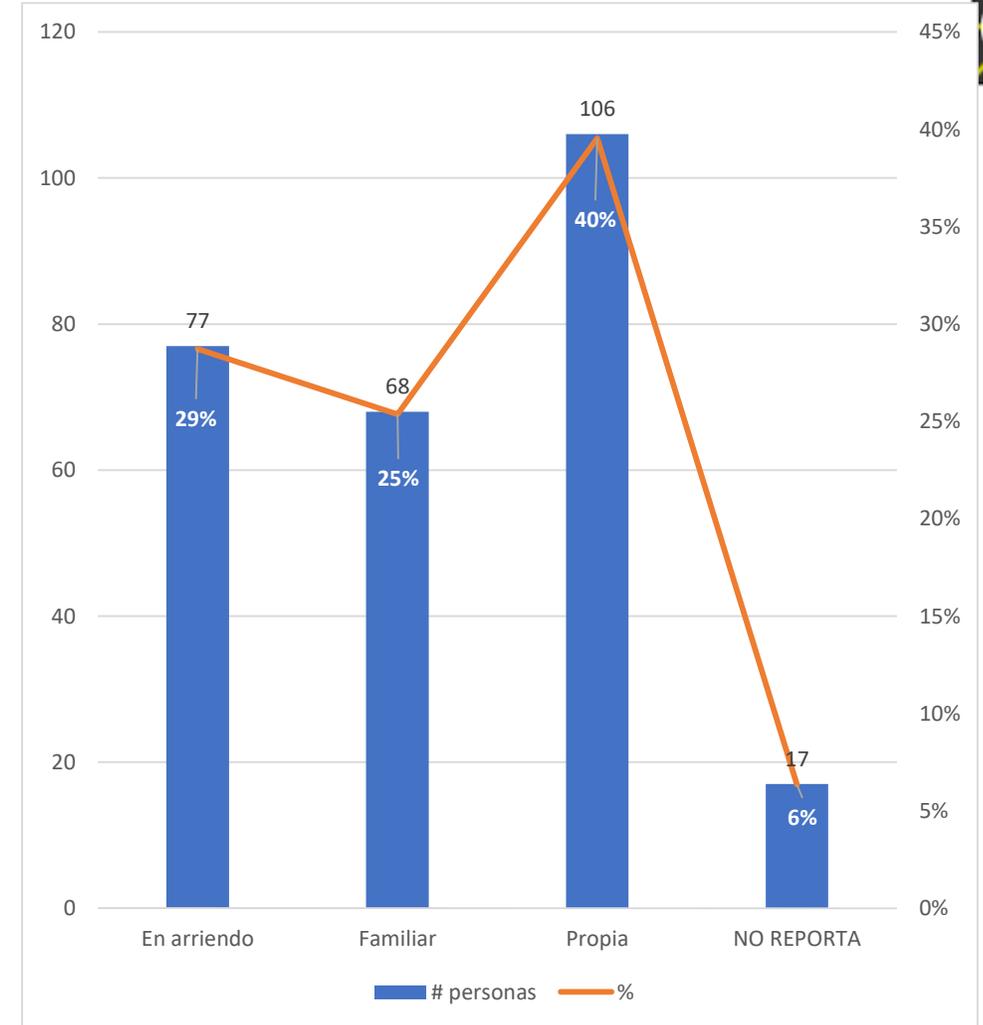


Gráfica No. 8

El 75% de los trabajadores habitan en viviendas estrato 1, 2 y 3; es claro que los niveles de vida alcanzados por la población son el resultado de la interacción de factores económicos, sociales, políticos y culturales que definen el acceso de la población a los bienes y servicios disponibles en la sociedad. El 17% reporta estrato 4 y 5.

Distribución por tipo de vivienda

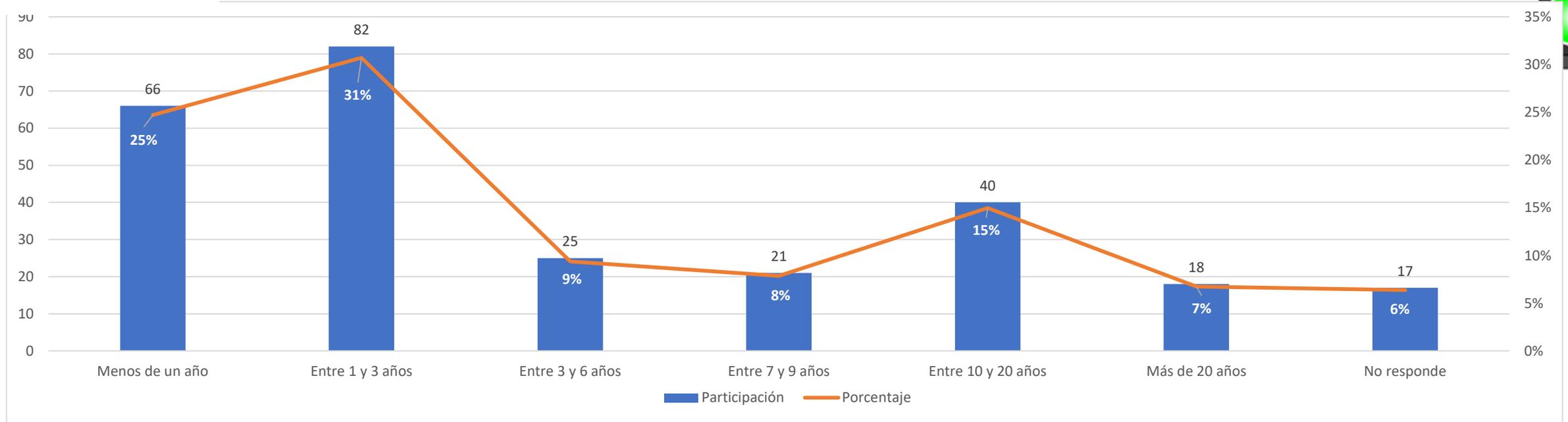
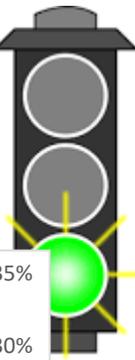
En esta gráfica se observa que la vivienda propia es la más común en la población representada en un 40%, y el 25% en vivienda familiar; lo cual se convierte en un factor protector ya que permite tener la oportunidad de percibirse como inversión de estabilidad.



Gráfica No. 9



Antigüedad en la empresa

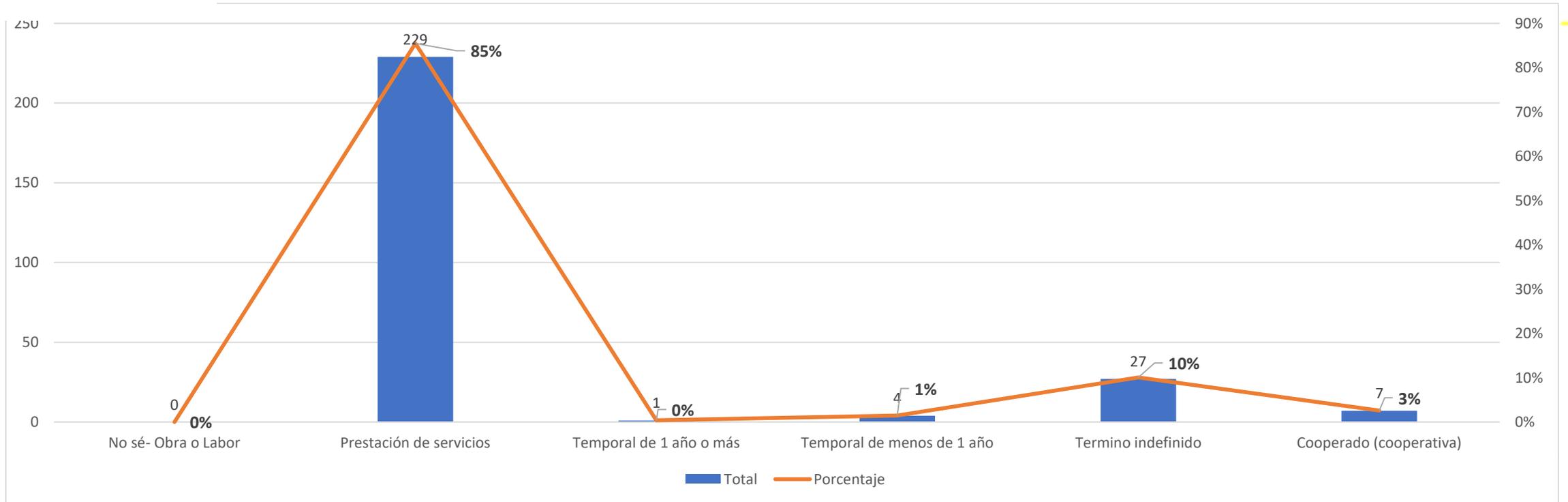
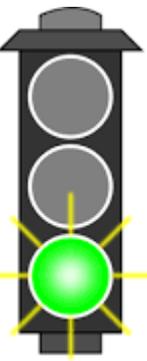


Gráfica No. 10

El 70% de los colaboradores reconoce tener un trabajo con una antigüedad significativa lo cual permite percibir estabilidad laboral, convirtiéndose este en factor protector ya que se puede identificar como los colaboradores permanecen en la compañía y podrán planear y desarrollar sus proyectos y metas personales.



Contrato Laboral

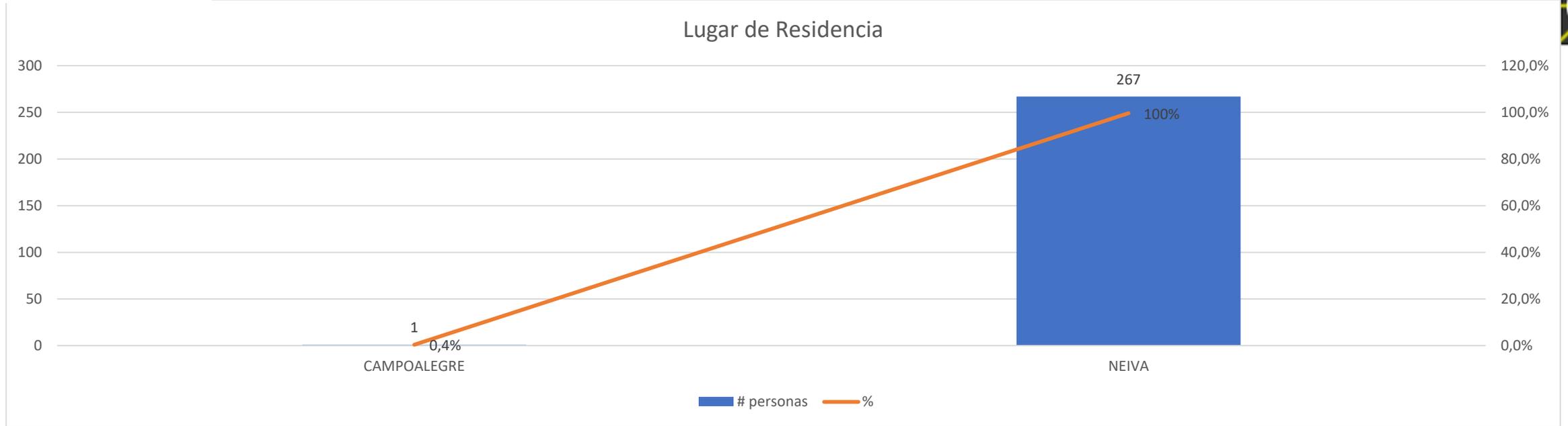


La participación mayoritaria en la evaluación psicosocial son los contratistas que tienen contrato de prestación de servicios y los trabajadores

* Es importante aprovechar eventos de inducción o reinducción para dar claridad de cómo opera el tipo de contrato que se tiene.



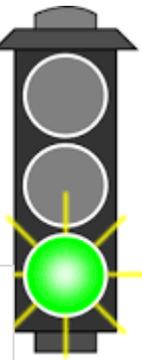
Lugar de Residencia



El 100% de la población evaluada tiene lugar de residencia en la ciudad de Neiva.

Se recomienda validar con los colaboradores que residen en municipios y ciudades diferentes coordinan su movilidad ya que el tiempo de desplazamiento puede ser un factor que genere riesgo en la satisfacción laboral y/o familiar. E implementar la participación de los colaboradores de las otras sedes.

Incluirlos a todos en formación en el Plan estratégico de seguridad vial -Autocuidado





RECOMENDACIONES

- Continuar con las Inducciones y Reinducciones divulgar con claridad la estructura organizacional ya que se percibieron algunas dudas respecto a:
 - Área de trabajo: Dependencia a la que pertenece
 - Nombre del cargo:
 - Nivel del cargo : Ejemplo: Táctico, operativo
 - Tipo de contrato laboral



FACTORES INTRALABORALES



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad



Dominios Intralaborales Evaluados

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza



Dominio: Demandas del Trabajo

Dimensiones

Demandas Cuantitativas	<ul style="list-style-type: none">• Cantidad de trabajo en relación al tiempo disponible
D. Carga Mental	<ul style="list-style-type: none">• Cantidad, complejidad y detalle de las tareas que implican atención, memoria, análisis
D. Emocionales	<ul style="list-style-type: none">• Situaciones afectivas o emocionales que requieran las tareas que ejecutan
Exigencias de responsabilidad	<ul style="list-style-type: none">• Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño del cargo: resultados – dirección – bienes – servicio – seguridad
D. Ambientales y esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none">• Condiciones Físicas: ruido, iluminación, temperatura, ventilación. C. Químicas y Puesto de trabajo: Orden y aseo
D. Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Duración de la jornada laboral “tiempo”
Consistencia del Rol	<ul style="list-style-type: none">• Exigencias de calidad y eficiencia que generan incoherencias
Influencia del trabajo sobre el entorno Extralaboral	<ul style="list-style-type: none">• Cuando se afecta negativamente la vida personal o familiar del trabajador



Dominio: Control

Dimensiones

Control y autonomía sobre el trabajo

- Decisión que tiene sobre el orden de las actividades, cantidad, ritmo y forma de trabajar

Oportunidad para el uso y Dlo de habilidades y conocimientos

- Puede aplicar el conocimiento o habilidades propias

Participación y manejo del cambio

- Si la información es clara, suficiente y oportuna cuando hay un cambio

Claridad del Rol

- Claridad de los objetivos del cargo, funciones y desempeño y el impacto que se tiene en la empresa

Capacitación

- Inducción, entrenamiento y formación para desarrollar y fortalecer habilidades

Dominio: Liderazgo y relaciones sociales

Dimensiones

Características de liderazgo

- Gestión de los jefes inmediatos: planificación y asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación y apoyo a los colaboradores

Relaciones sociales en el trabajo

- Características y calidad de las relaciones con los compañeros y el apoyo que reciben.

Retroalimentación en el trabajo

- Información que un trabajador recibe sobre la ejecución del trabajo

Relación con los colaboradores

- Gestión de los trabajadores en relación con la consecución de los resultados, resolución de conflictos e interacción con la jefatura



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

Dominio: Recompensa

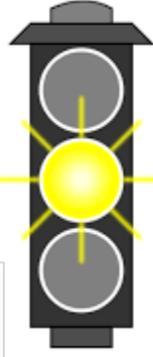
Dimensiones

R. Derivadas de la pertenencia a la organización por el trabajo que realiza

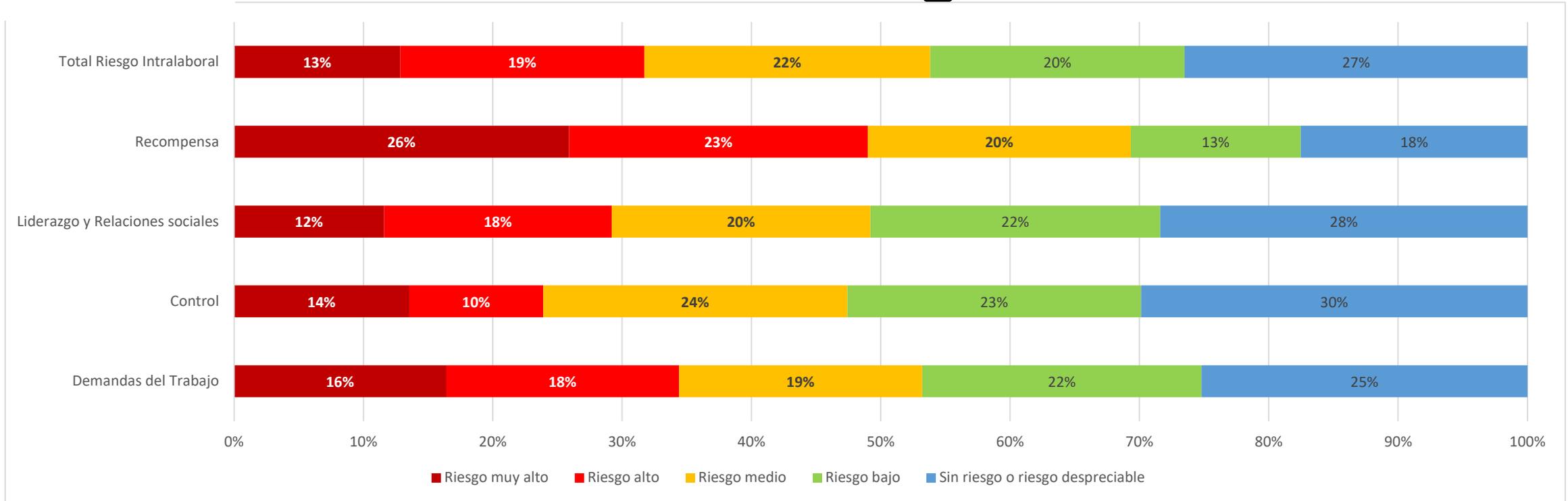
- Sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad que tiene el colaborador

Reconocimiento y compensación

- Reconocimiento “trato” remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y desarrollo.

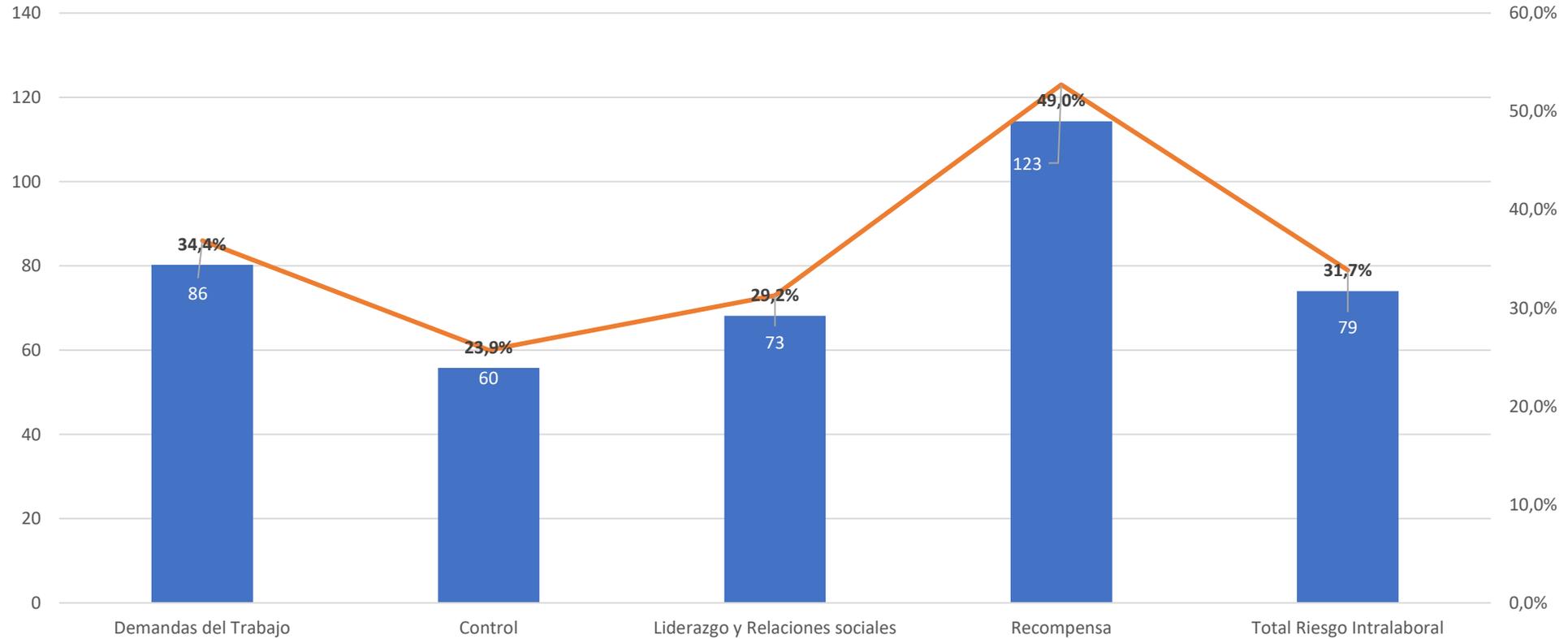
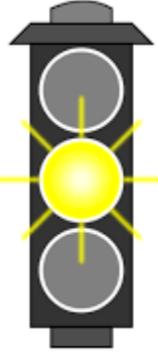


Estimación de Riesgo Intralaboral



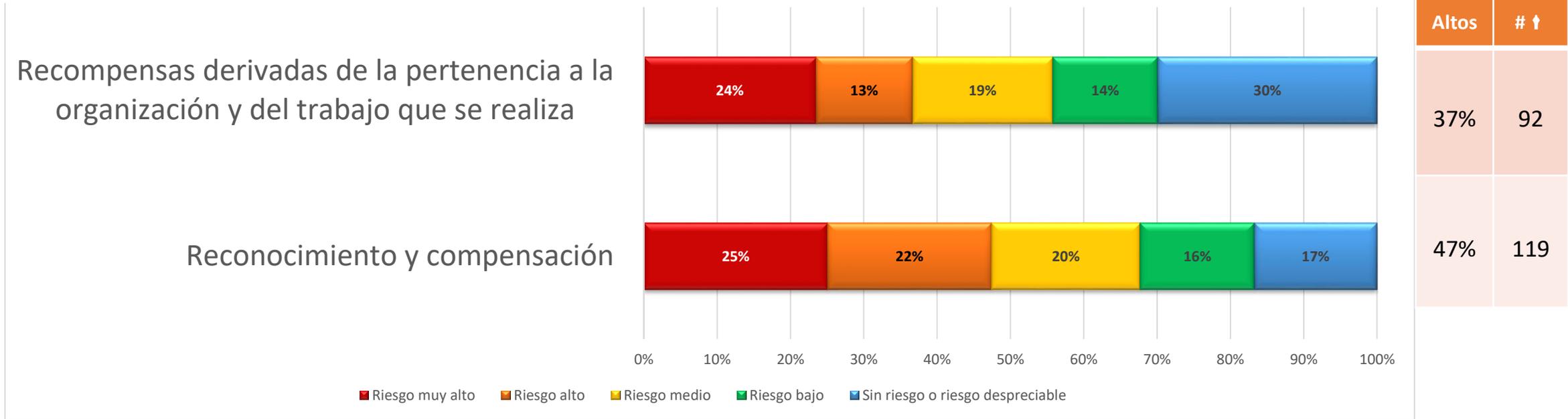
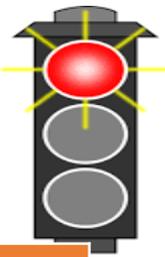
Se evidencia que el dominio con mayor riesgo para los colaboradores hace referencia a recompensa ya que un 49% (123 personas) consideran que hace falta fortalecer el reconocimiento y compensación

Estimación de Riesgo Intralaboral Personas a intervenir



1

Dominio: Recompensa

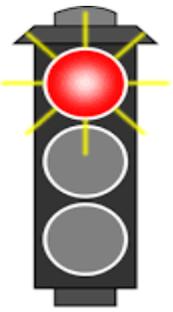


Recomendaciones:

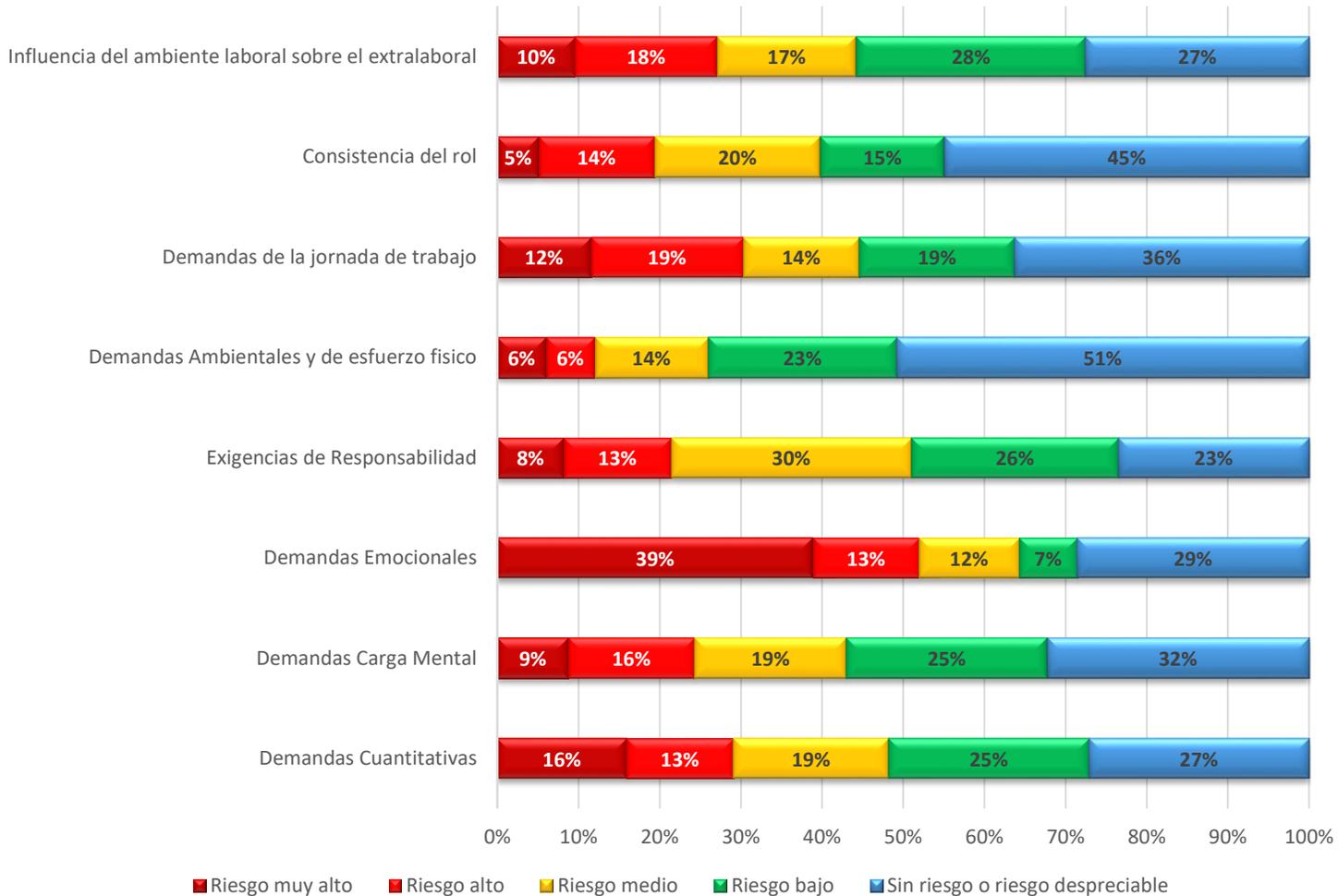
- ✓ Realizar un grupo focal donde se pueda indagar y profundizar frente a las contraprestaciones al esfuerzo laboral realizado:
 - ✓ Reconocimiento que los individuos reciben por hacer su trabajo
 - ✓ Remuneración económica frente al promedio del mercado
 - ✓ Acceso a servicios de bienestar
 - ✓ Oportunidades de desarrollo y crecimiento
- Fortalecer las reuniones grupales para retroalimentar la gestión de resultados y no queden solo en cabeza del líder que comunica a la dirección.



Dominio: Demandas del trabajo



Dominio: Demandas del Trabajo



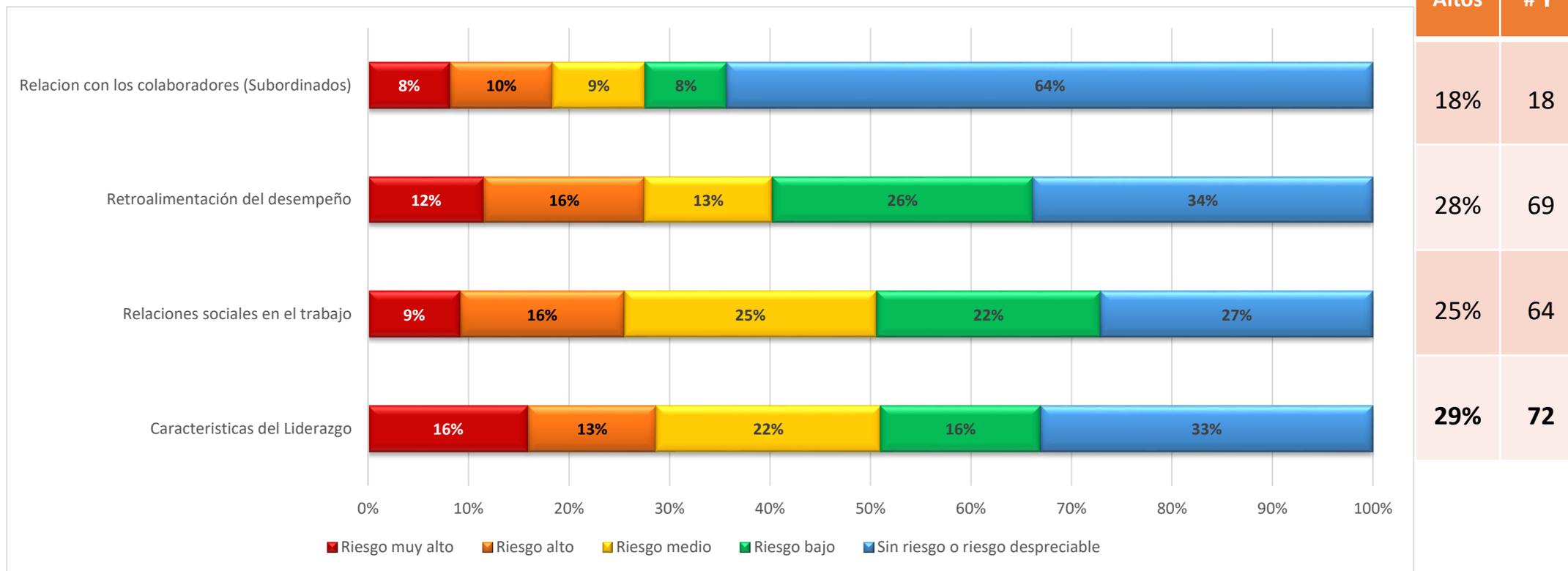
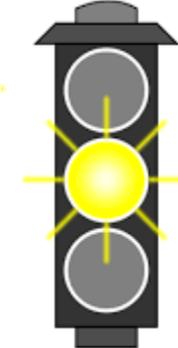
Altos	# ↑
28%	68
19%	19
30%	76
12%	30
21%	21
52%	131
24%	61
29%	73

Recomendaciones:

✓ Desarrollar habilidades y destrezas en estilos de afrontamiento y manejo de las emociones.



Dominio: Liderazgo y Relaciones sociales



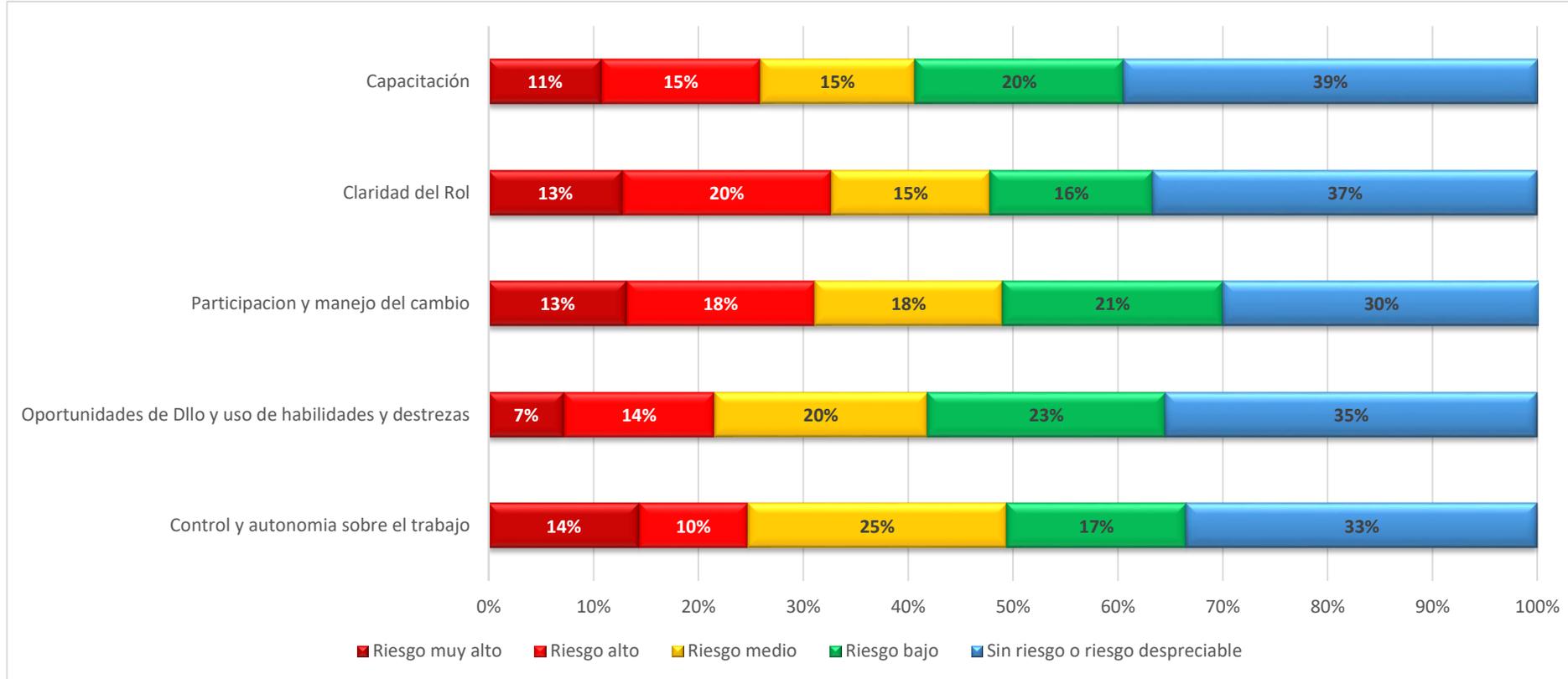
Recomendaciones:

- ✓ Revisar la metodología definida para realizar la retroalimentación que se realiza en la medición del desempeño para que sea parte del estilo de comunicación “jefes a colaboradores” rescatar el refuerzo positivo y el reconocimiento social genuino.
- ✓ Desarrollar un programa para fortalecer los estilos de liderazgo y se establezcan acuerdos y compromisos por parte de todos los involucrados “entre compañeros y jefes” para mejorar la percepción de las relaciones de todos los colaboradores.



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

Dominio: Control



Altos	# ↑
26%	65
33%	82
31%	78
22%	54
25%	62

Recomendaciones:

- ✓ Fortalecer la divulgación de funciones y roles en los cargos de acuerdo al tipo de contrato y metas esperadas y que la evaluación de desempeño retroalimente su gestión.



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad



FACTORES EXTRALABORALES

Condiciones Extralaborales



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Definiciones Dimensiones Extralaborales

Tiempo fuera del trabajo

- Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio

Relaciones Familiares

- Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar

Comunicación y relaciones interpersonales

- Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos

Situación económica del grupo familiar

- Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos

Características de la vivienda y su entorno

- Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar

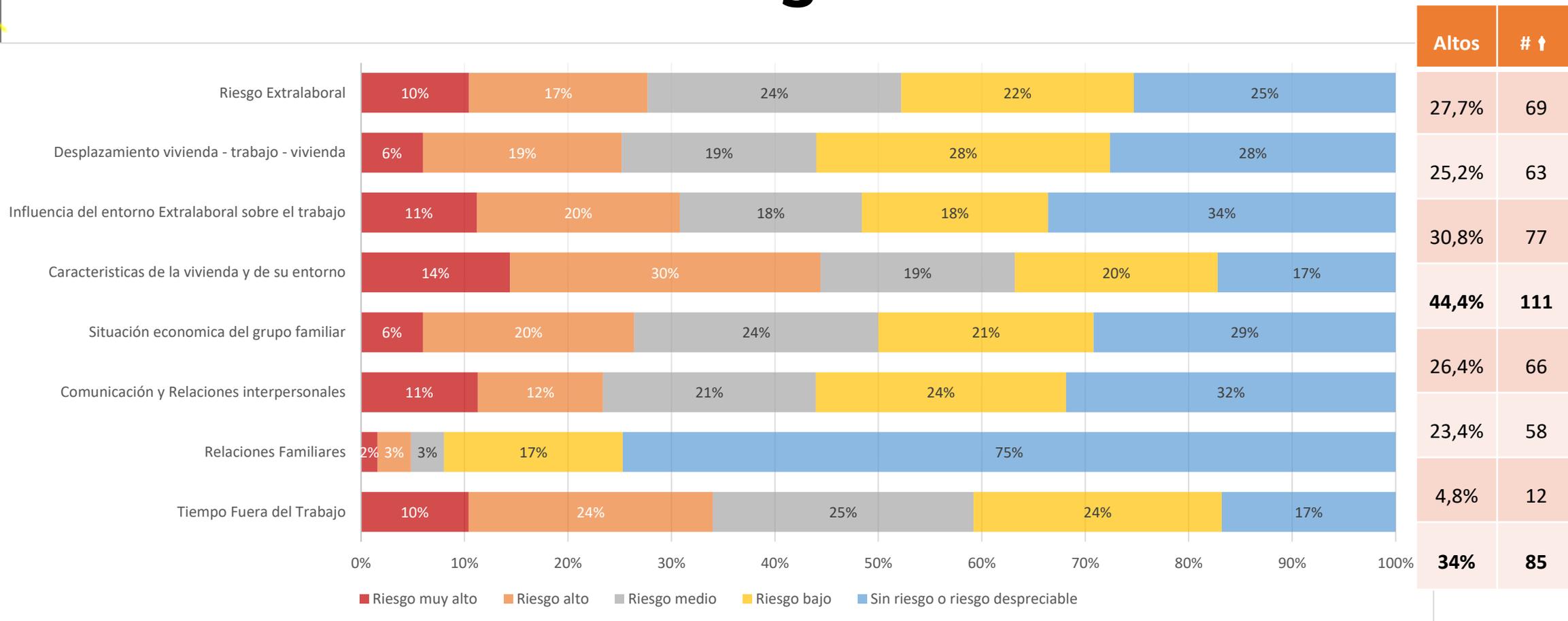
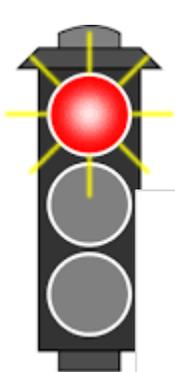
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

- Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador

Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda

- Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido

Factores de Riesgo Extralaborales

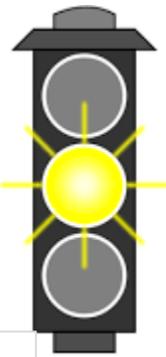


Todos los resultados están por debajo del 50% lo cual es favorable para los trabajadores el aspecto que mas se debe fortalecer es tiempo fuera del trabajo y para ello se recomienda:

- ✓ Divulgar planes y beneficios de las cajas de compensación familiar que permutan el desarrollo de actividades no rutinarias y fortalezcan las relaciones familiares y el desarrollo personal.

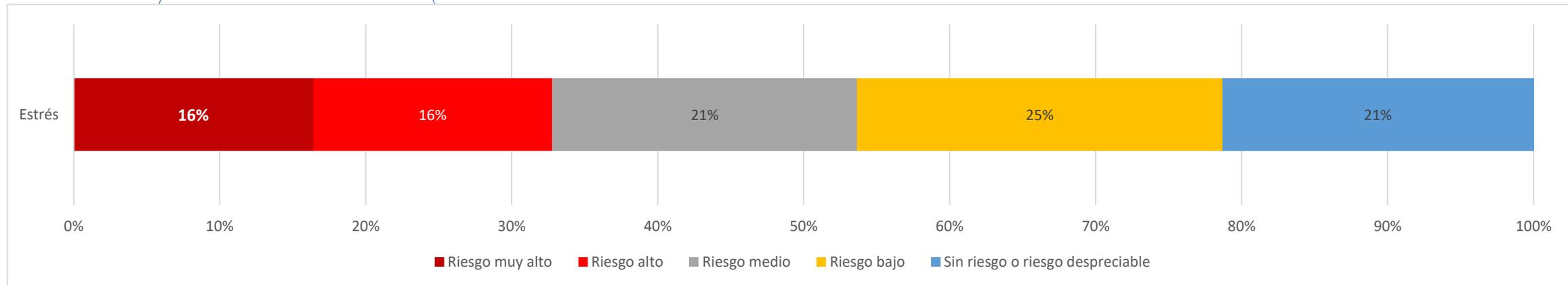


Nivel de Estrés



Nivel Estrés Laboral 2021

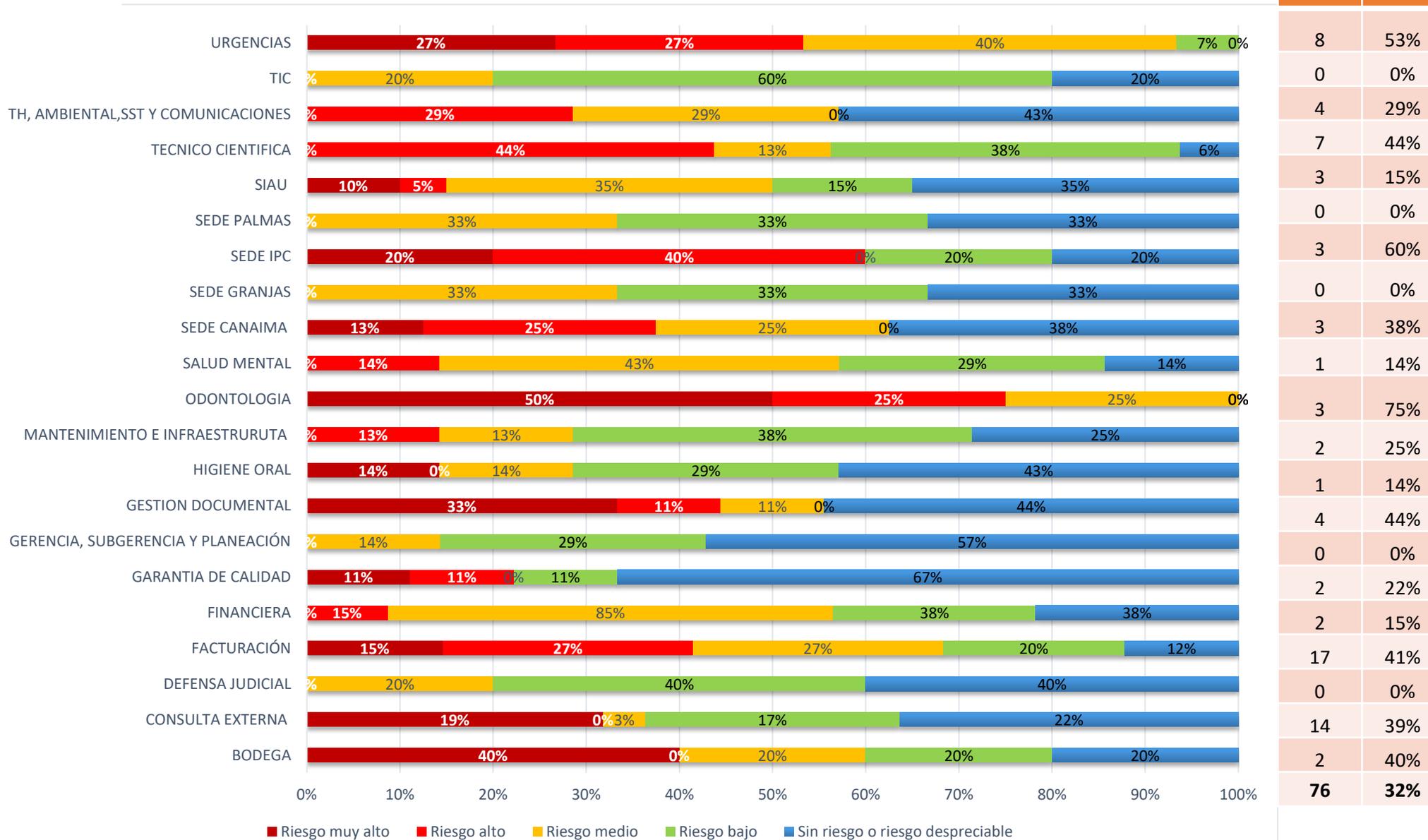
32,8% (80 ↓)



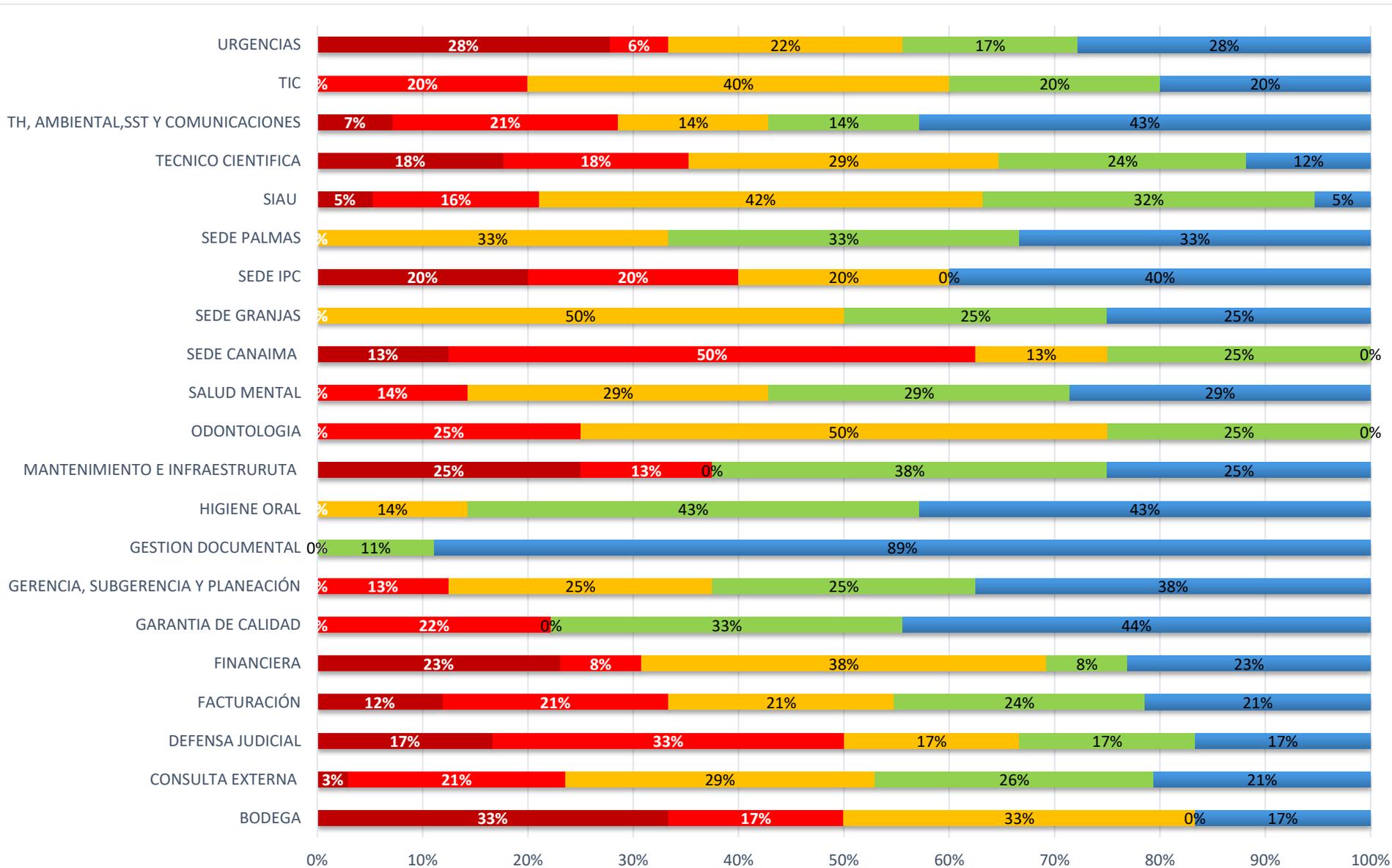
Recomendaciones:

- ✓ El 32,8% de los trabajadores requieren de intervención inmediata (80 personas) ya que están identificando síntomas físicos, fisiológicos, comportamentales, intelectuales o psicoemocionales que afectan su estado de salud. Es por ello que se debe implementar planes de acción generalizados que permitan evidenciar mejoras en los factores de riesgo intralaboral.
- ✓ Monitorear ausentismo laboral con diagnósticos relacionados a estrés, con acompañamiento de la IPS correspondiente.

Resultados Riesgo Intralaboral por Área



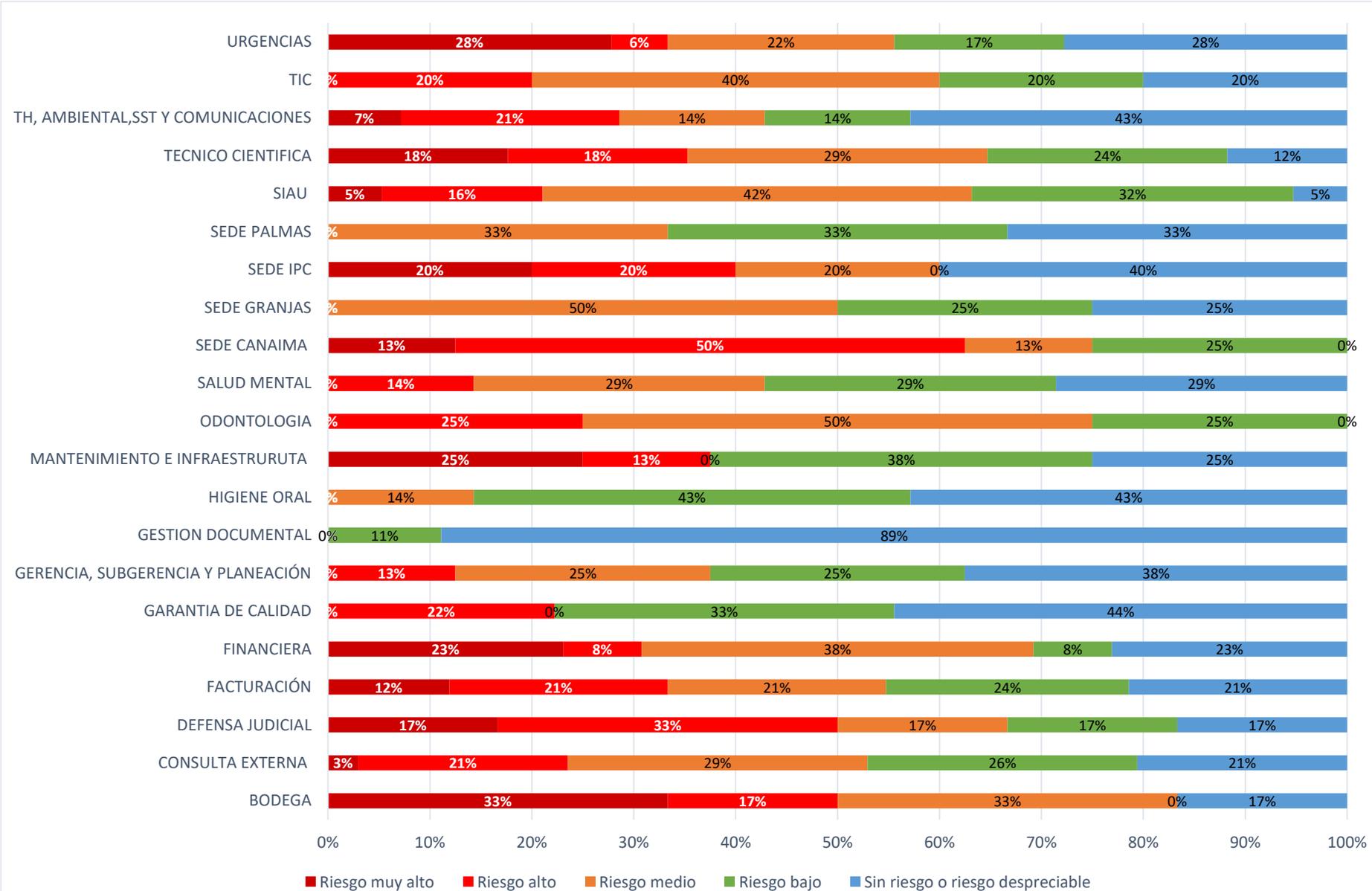
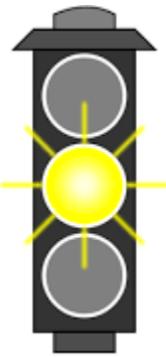
Resultados Riesgo Extralaboral por Área



# ↑	Altos
8	44%
0	0%
4	29%
7	41%
3	16%
0	0%
3	60%
0	0%
3	38%
1	14%
3	75%
2	25%
0	0%
0	0%
1	13%
2	22%
4	31%
14	33%
3	50%
8	24%
2	33%
62	27%



Resultados Estrés por Área



# ↑	Altos
6	33%
1	20%
4	29%
6	35%
4	21%
0	0%
2	40%
0	0%
5	63%
1	14%
1	25%
3	38%
0	0%
0	0%
1	13%
2	22%
4	31%
14	33%
3	50%
8	24%
3	50%
74	31%

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

Conclusiones y Recomendaciones



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad



Recomendaciones

- ✓ Implementar el programa de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial que permita monitorear y evaluar la efectividad de las actividades o acciones de mejora.
- ✓ Desarrollar las recomendaciones planteadas en cada una de las dimensiones como son:
 - ✓ Revisar la metodología definida para realizar la retroalimentación que se realiza en la medición del desempeño para que sea parte del estilo de comunicación “jefes a colaboradores” rescatar el refuerzo positivo y el reconocimiento social genuino.
 - ✓ Desarrollar un programa para fortalecer los estilos de liderazgo y se establezcan acuerdos y compromisos por parte de todos los involucrados “entre compañeros y jefes” para mejorar la percepción de las relaciones de todos los colaboradores.
 - ✓ Revisar si el programa de formación está alineado a los perfiles de cargo en donde la evaluación de la eficacia permita evidenciar que el trabajador aplica lo aprendido y perciba un valor agregado a la ejecución de sus funciones por mejoras en tiempos y calidad de la ejecución de la labor.
 - ✓ Fortalecer el programa de comunicaciones frente a la divulgación de estructura organizacional incluyendo funciones, autoridad, responsabilidades del cargo y en la compañía que estén alineadas a las metas de la organización y el colaborador lo perciba de esta manera.

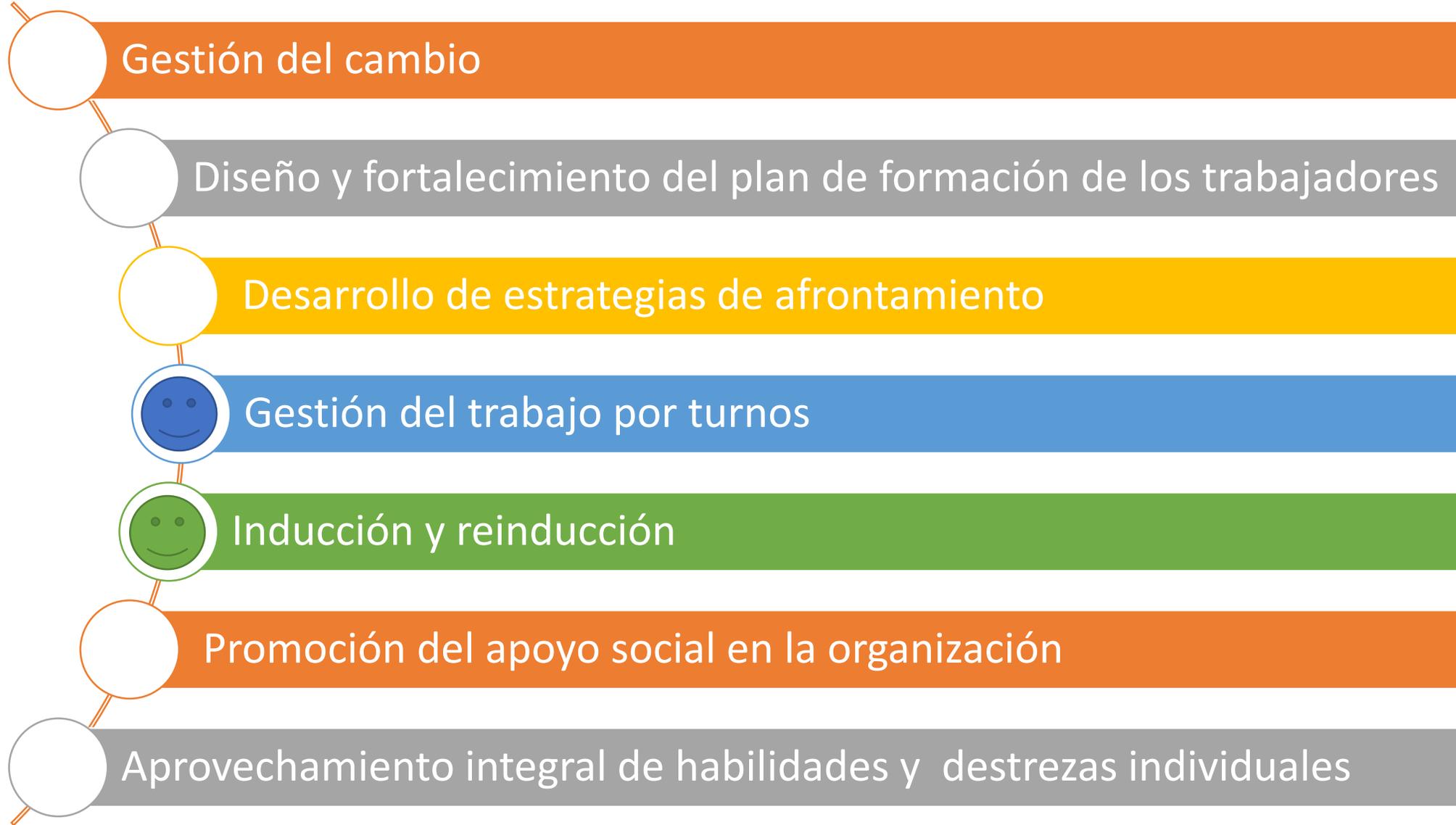
Recomendaciones

- Validar las competencias de los colaboradores frente al rol, cargo, funciones y responsabilidades que desempeñan.
- A mayor competencia menor desgaste en la ejecución de labores”.
- Evaluar la distribución de funciones y responsabilidades que sea coherente al cargo.
- Hacer evaluación de causa raíz al hallar desviaciones en los resultados de metas o funciones.
- ✓ Concretar la estandarización de cargos vs perfiles de cargos que garanticen condiciones de equidad en compensación salarial.
- ✓ Divulgar planes y beneficios de las cajas de compensación familiar que permita el desarrollo de actividades no rutinarias y fortalezcan las relaciones familiares y el desarrollo personal. E incentivar a los contratistas a la afiliación y aporte voluntario como independientes.

Recomendaciones

- ✓ Monitorear ausentismo laboral con diagnósticos relacionados a estrés, con acompañamiento de la IPS correspondiente.
- ✓ Revisar y validar los resultados que se presentan en el informe de gestión que realiza el comité de convivencia laboral (trimestral).
 - ✓ Realizar campañas preventivas frente a los factores intralaborales, fortaleciendo la comunicación y relaciones sociales.
- ✓ Definir en conjunto con la Gerencia General y comité directivo la meta para definir el porcentaje de personas estresadas en la compañía, ya que este es un resultados de todos y para la compañía.
 - ✓ Disminuir un 10% frente al resultado del año anterior.

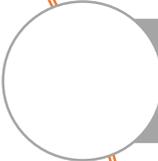
INTERVENCIÓN PVE



INTERVENCIÓN PVE



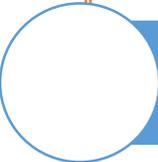
Claridad del rol como pilar del desempeño



Construcción del ajuste persona – trabajo



Enriquecimiento de puestos de trabajo



Fomento de mecanismos formales de comunicación



Gestión de cargas de trabajo¹⁶



Gestión de pausas en el trabajo

INTERVENCIÓN PVE



Optimización de competencias de relación y comunicación



Participación efectiva en los grupos de trabajo



Rotación de puestos de trabajo



Seguimiento y retroalimentación de la gestión



Conciliación de entornos intra y extralaboral



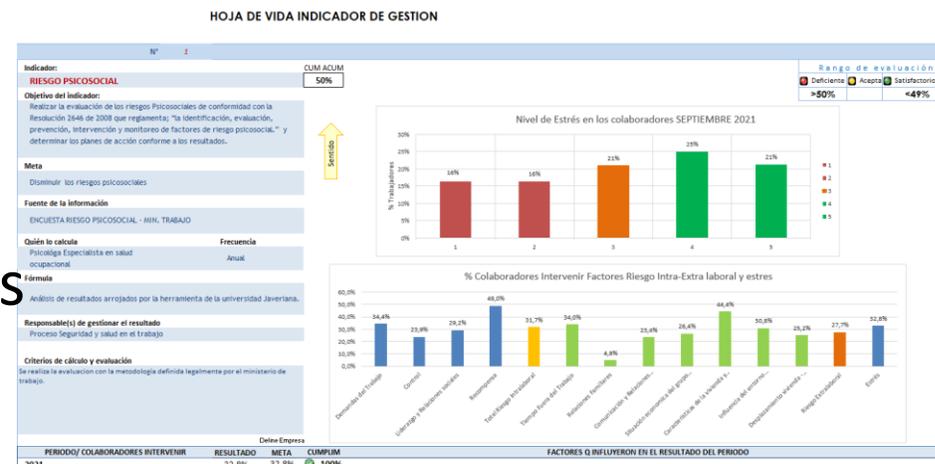
Servicio de asistencia al trabajador

INTERVENCIÓN PVE



Entregables

- ✓ Presentación de resultados
- ✓ Informe de resultados
- ✓ Indicador de seguimiento a riesgos psicosociales



¡Gracias!

María del Pilar Perdomo Lozada
Psicóloga E. Salud Ocupacional Lic. 784-09
Ms. Gestión Humana y Desarrollo Organizacional
Tel 316 5331646

Correo: mpilarperdomo@gmail.com