ALCALDIA MUNICIPAL PALESTINA

INFORME BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Presentado por:

Juan Guillermo Ramirez Aricapa

Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL

Batería Riesgo Psicosocial es una herramienta que le permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta su colaborador. La aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados que realice un psicólogo ocupacional permitirán determinar el programa a seguir en su compañía.

OBJETIVO

Identificar los factores de riesgo psicosocial existentes en la organización que permitan orientar la intervención requerida, con el fin de promover la salud mental y prevenir el trastorno mental de sus colaboradores.

INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

VALORACIÓN DE RIESGO	CARACTERÍSTICA DEL RIESGO	CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.	Las condiciones de trabajo no requieren de atención permanente e inmediata, se recomienda promover actividades de promoción y refuerzo positivo.
RIESGO BAJO	Las dimensiones que se encuentren bajo este nivel serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.	Las condiciones de trabajo requieren observación periódica, se recomienda ejecutar actividades de prevención, promoción y corrección.
RIESGO MEDIO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.	Las condiciones de trabajo requieren observación periódica, se recomienda implementar actividades de prevención y corrección.
RIESGO ALTO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto requiriendo intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial.	Las condiciones de trabajo requieren atención permanente de mejoramiento, se recomienda implementar actividades de corrección y control.
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas y significativas de estrés requiriendo intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial	Las condiciones de trabajo requieren atención inmediata de choque, se recomienda implementar actividades de cambio, control y mejoramiento.

LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL: 4 HERRAMIENTAS

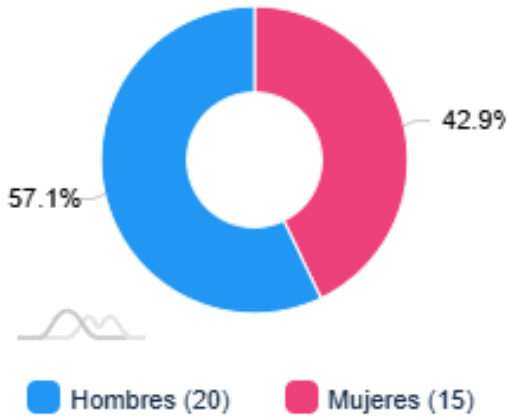
- **Perfil Sociodemográfico**
- **Factores de Riesgo Psicosocial – Intralaboral**
- **Factores de riesgo psicosocial – Condiciones Extralaborales**
- **Evaluación del estrés**
- **Consentimiento informado**

BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN

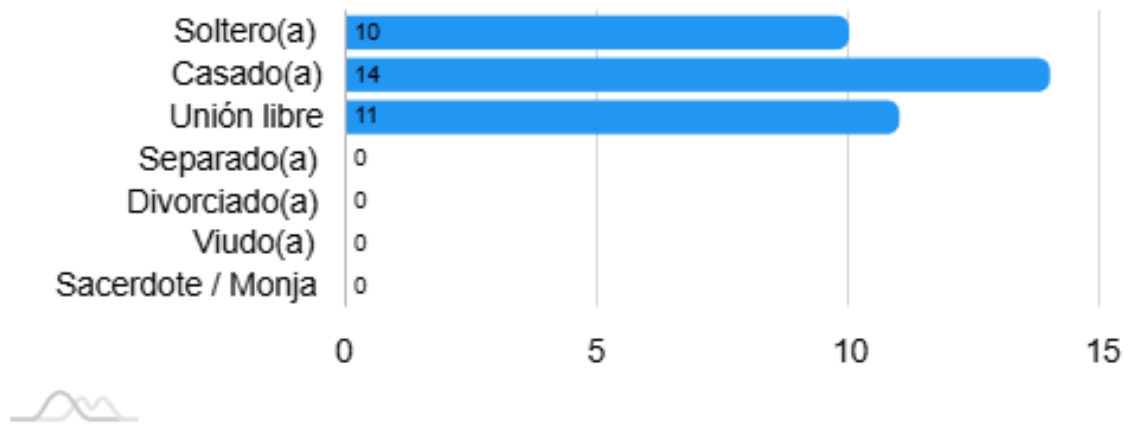
- el **cumplimiento** de los **requerimientos legales y contractuales**
- **Evite sanciones** de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994
- **Cumplir** todos los requerimientos descritos en la **resolución 2646 de 2008** para Colombia
- **Aproveche la información** obtenida Mejorando las **condiciones laborales** incrementando la productividad
- Desarrolle de programas efectivos de **mejoramiento continuo** y de calidad.
- **Proteger a sus trabajadores** contra factores de riesgo psicosocial que puedan afectar negativamente su salud y bienestar

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

GÉNERO

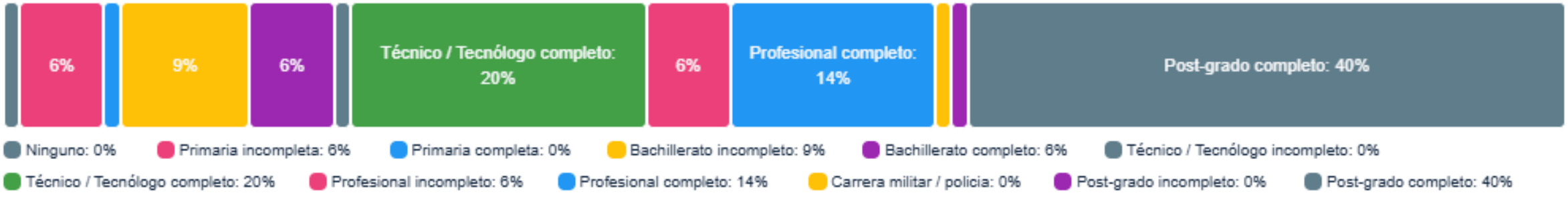


ESTADO CIVIL

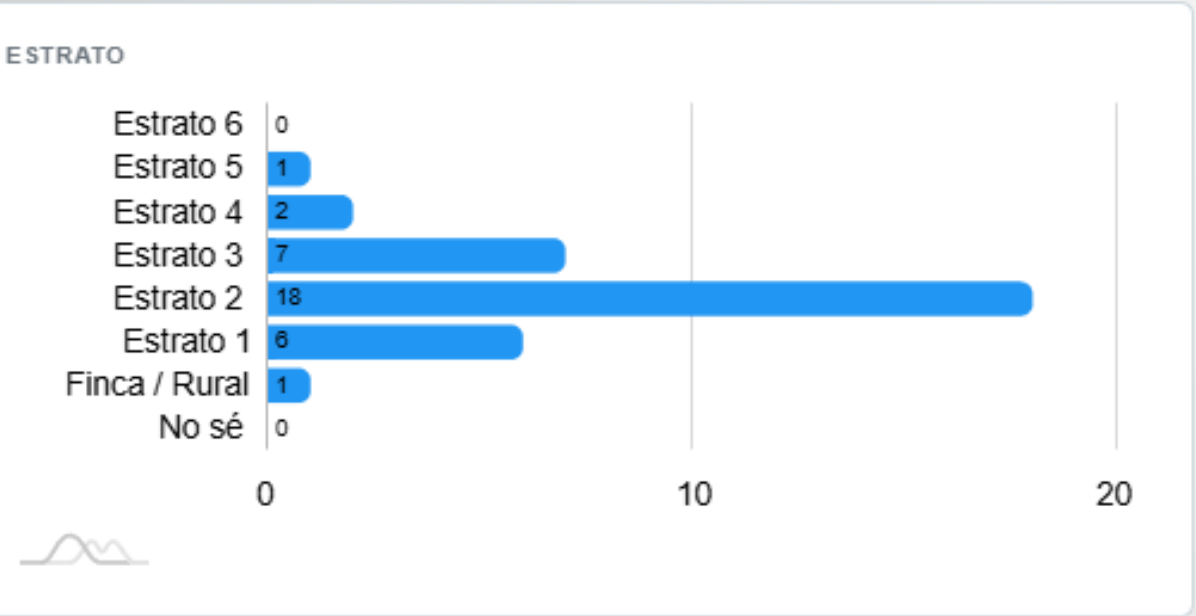


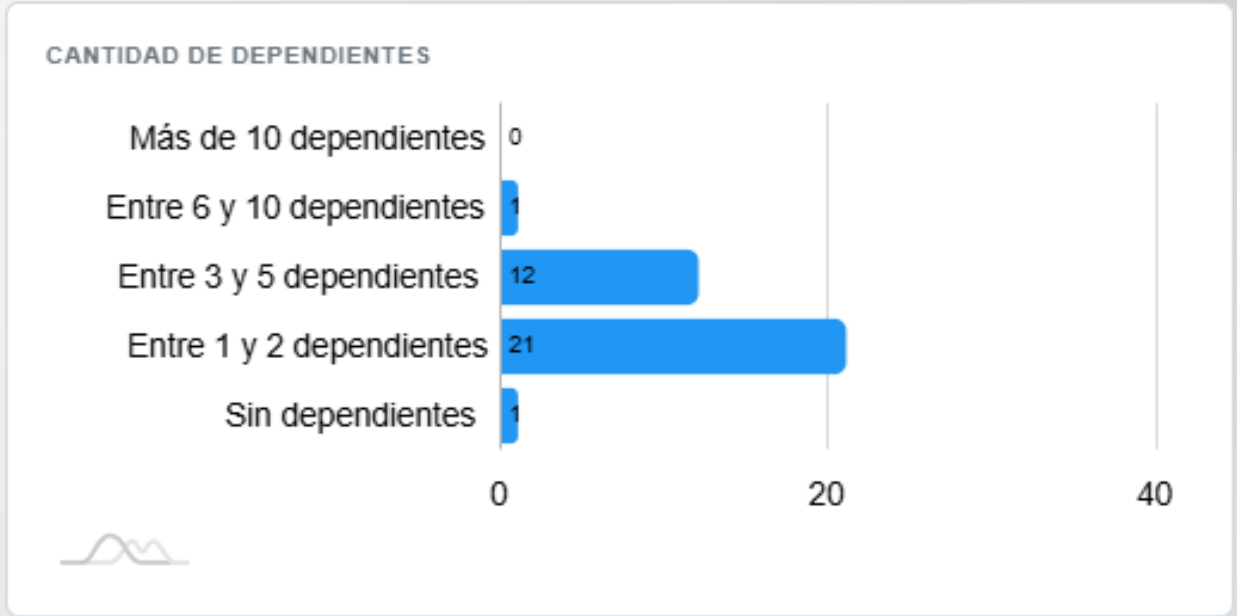
El **43%** de las personas que aplicaron la encuesta viven en arriendo. El **31%** en vivienda familiar. Y el **26%** restante en vivienda propia.

NIVEL DE ESCOLARIDAD



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

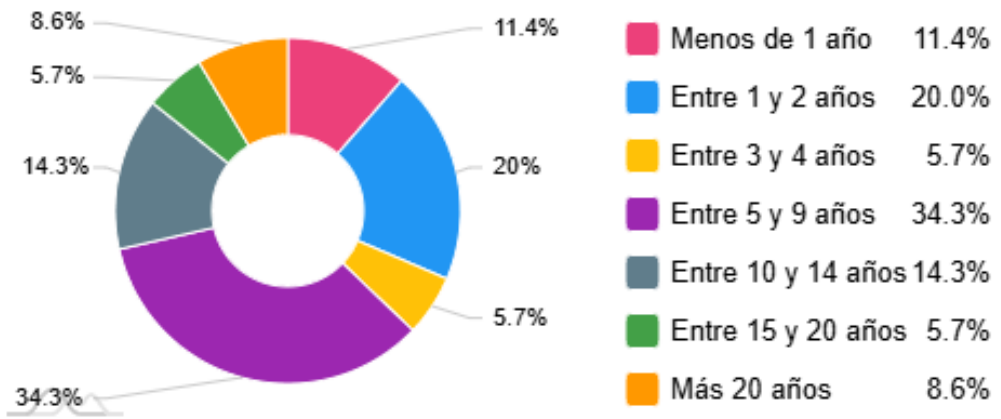




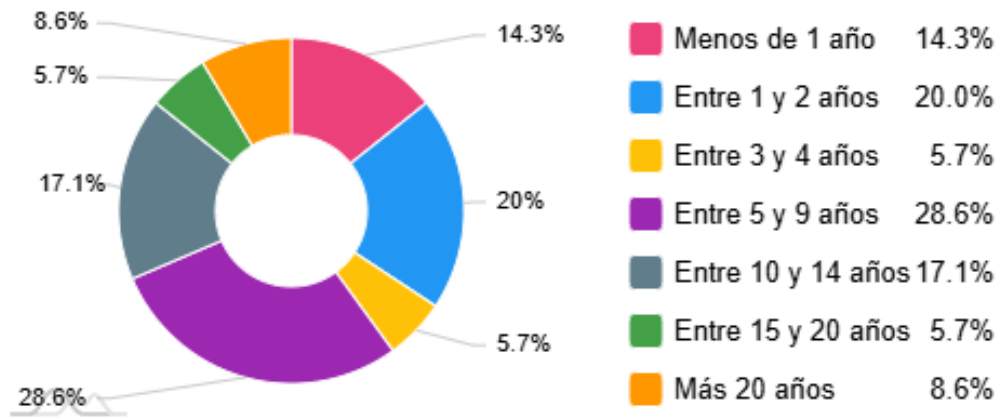
El **37%** de las personas encuestadas tienen entre **35 y 44 años** de edad. El **26%** tienen entre **25 y 34 años**. **17%** de la población tiene entre **55 y 64 años**. Otro **14%** tienen edades entre **45 y 54 años**. **6%** tienen entre **65 años o más**.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



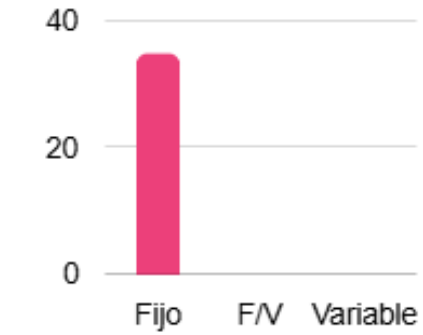
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO



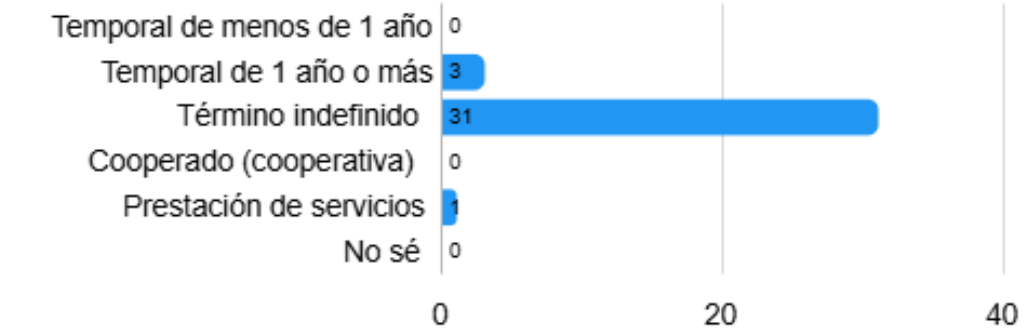
En promedio los colaboradores manifiestan estar trabajando al día unas

8h

TIPO DE SALARIO



TIPO DE CONTRATO



FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO

El liderazgo en la organización alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Características del liderazgo	**Medio**	**Alto**
Relaciones sociales en el trabajo	**Alto**	**Alto**
Retroalimentación del desempeño	**Medio**	**Alto**
Relación con los colaboradores	**Medio**	- - -

Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

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

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO: (FORMA A / MEDIO Y FORMA B /ALTO)

- Se refiere a los atributos de los líderes respecto a la planificación y la asignación del trabajo, el logro de los resultados, la resolución de conflictos, la motivación, el apoyo, la interacción y la comunicación con sus trabajadores.
- Son fuente de riesgo cuando el líder dificulta la planificación y la distribución del trabajo en la consecución de objetivos o la resolución de los problemas. También cuando el líder tiene dificultades para comunicar e interactuar con respeto fomentando la participación de los trabajadores o su apoyo es insuficiente.

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO: (FORMA A / MEDIO Y FORMA B / ALTO)

- la información que un trabajador recibe sobre la forma cómo realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
- Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

CAPACITACIÓN: (FORMA A / MEDIO Y FORMA B / ALTO)

- Comprende las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización proporciona a un trabajador para desarrollar y reforzar sus conocimientos y competencias.
- Puede ser fuente de riesgo cuando el acceso a las actividades de entrenamiento es limitado o inexistente. También en los casos en que las actividades de capacitación no han respondido a las necesidades de entrenamiento para la ejecución eficaz del trabajo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Control y autonomía sobre el trabajo	**Medio**	**Bajo**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	**Medio**	**Medio**
Participación y manejo del cambio	**Medio**	**Alto**
Claridad de rol	**Alto**	**Alto**
Capacitación	**Medio**	**Alto**

Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Participación y manejo del cambio
- Claridad de rol
- Capacitación

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO: (FORMA A / MEDIO Y FORMA B / ALTO)

- Referente a la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto del trabajo.
- Particularmente hace referencia a la información recibida y su participación en estas transformaciones.
- Puede ser una fuente de riesgo cuando el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna acerca del cambio.
  Cuando los aportes y opiniones son ignorados o cuando los cambios afectan negativamente el desempeño

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

CLARIDAD DE ROL: (FORMA A / ALTO Y FORMA B / ALTO)

- Hace referencia a las actividades, las funciones y los resultados esperados, el margen de autonomía y cómo afecta el ejercicio del cargo en la compañía.
- Puede ser fuente de riesgo si no se ha suministrado información clara y suficiente acerca de los objetivos, las funciones, la autonomía, los resultados esperados y las consecuencias del ejercicio del cargo en la empresa.

CAPACITACIÓN: (FORMA A / MEDIO Y FORMA B / ALTO)

- Comprende las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización proporciona a un trabajador para desarrollar y reforzar sus conocimientos y competencias.
- Puede ser fuente de riesgo cuando el acceso a las actividades de entrenamiento es limitado o inexistente. También en los casos en que las actividades de capacitación no han respondido a las necesidades de entrenamiento para la ejecución eficaz del trabajo.

DEMANDAS DEL TRABAJO

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Demandas cuantitativas	**Medio**	**Bajo**
Demandas de carga mental	**Medio**	**Sin riesgo**
Demandas emocionales	**Alto**	**Sin riesgo**
Exigencias de responsabilidad del cargo	**Bajo**	- - -
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	**Medio**	**Alto**
Demandas de la jornada de trabajo	**Medio**	**Sin riesgo**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	**Medio**	**Alto**
Consistencia del rol	**Medio**	- - -

Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Demandas emocionales
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

DEMANDAS DEL TRABAJO

DEMANDAS EMOCIONALES: (FORMA A /ALTO Y FORMA B /MUY BAJO)

- Son las situaciones emocionales que puede involucrar la tarea que afecta las emociones o sentimientos del trabajador.
- Podría ser una fuente de riesgo cuando el individuo está expuesto a emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.
- También puede ser una fuente de riesgo cuando el individuo está expuesto a situaciones devastadoras emocionalmente como pobreza, violencia, catástrofes naturales, las amenazas a su seguridad o integridad, el contacto con heridos o con muertos, etc.).

DEMANDAS DEL TRABAJO

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO: (FORMA A /MEDIO Y FORMA B /ALTO)

- Se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física involucrada en las actividades que se llevan a cabo, lo cual, bajo ciertas circunstancias, requiere al individuo a hacer un esfuerzo de adaptación.
- Pueden ser fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que generan molestias, fatiga, problemas de salud o afectan negativamente el rendimiento o la salud del trabajador.

DEMANDAS DEL TRABAJO

INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL SOBRE EL EXTRALABORAL: (FORMA A /MEDIO Y FORMA B /ALTO)

- Se refiere a los requisitos de tiempo y esfuerzo que influyen en la vida personal del trabajador.
- Puede ser fuente de riesgo cuando existen altos exigencias de tiempo y esfuerzo de trabajo afectan a la vida personal y/o familiar del trabajador

RECOMPENSAS

Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo], de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	**Alto**	**Bajo**
Reconocimiento y compensación	**Alto**	**Alto**

Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación

RECOMPENSAS

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO: (FORMA A / ALTO Y FORMA B /BAJO)

- Se refiere a las exigencias de tiempo y horario de trabajo y los períodos de descanso.
- Pueden ser fuente de riesgo cuando existen turnos de noche, muchas horas de trabajo sin descanso o trabajo realizado durante los días destinados al descanso

RECOMPENSAS

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN: (FORMA A /ALTO Y FORMA B / ALTO)

- Es la suma de la remuneración que la organización le brinda al trabajador teniendo en cuenta los esfuerzos realizados en el trabajo. Esta remuneración corresponde al reconocimiento, la compensación financiera, el acceso a los servicios sociales y las oportunidades de desarrollo.
- Se puede convertir en una fuente de riesgo si la compensación no coincide con sus esfuerzos y logros. También cuando el salario se emite demasiado tarde o por menor valor del acuerdo entre el trabajador y la organización.
- También se convierte en una fuente de riesgo cuando es deficiente la atención de la empresa al bienestar de los trabajadores o no tiene en cuenta oportunidades de desarrollo para el trabajador

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL

Son las condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Tiempo fuera del trabajo	**Alto**	**Bajo**
Relaciones familiares	**Bajo**	**Sin riesgo**
Comunicación y relaciones interpersonales	**Medio**	**Bajo**
Situación económica del grupo familiar	**Medio**	**Bajo**
Características de la vivienda y de su entorno	**Bajo**	**Bajo**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	**Medio**	**Bajo**
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	**Medio**	**Bajo**

Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Tiempo fuera del trabajo

FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL

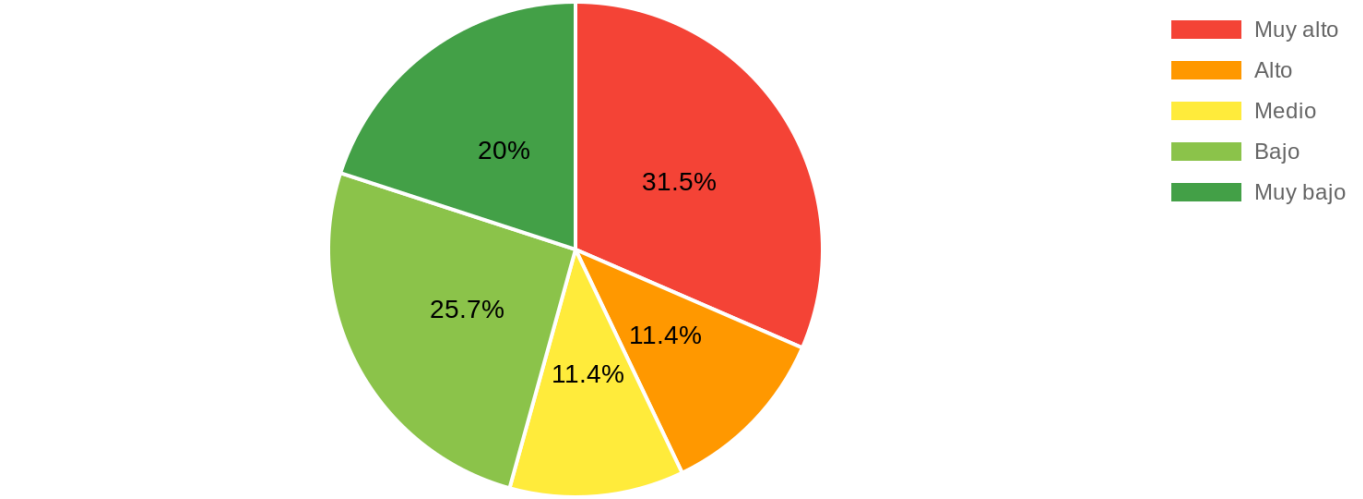
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO (FORMA A /ALTO Y FORMA B /BAJO)

- Es el tiempo durante el cual una persona participa en actividades fuera del trabajo, comparte con amigos y familiares, realiza tareas personales, descansa y disfruta del esparcimiento.
- Este es un factor de riesgo cuando la relación con familiares es conflictiva.
- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

ESTRÉS

La aplicación de este instrumento permite evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.



Resultado	
Nivel ocupacional	**Riesgo**
Forma A	**Alto**
Forma B	**Alto**

RECOMENDACIONES

- Socialización de los resultados a los trabajadores que participaron en el estudio con el fin de que ellos conozcan de primera mano cuales son las variables que se van a intervenir de manera prioritaria y hacerlos participes en la construcción del plan de intervención.
- Una parte de las dimensiones se encuentra en nivel de riesgo **MEDIO,** Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

RECOMENDACIONES

- Realizar e implementar un programa focalizado en la **prevención del Burnout y del estrés de manera prioritaria,** brindar herramientas de autocontrol para su afrontamiento, y así disminuir la probabilidad de afectación de este sobre la salud y el desempeño de los colaboradores.
- Identificando los niveles de riego psicosocial en sus diferentes variables, implica que la intervención de los factores psicosociales en el trabajo tenga compromiso de la alta dirección, supervisores, cargos medios y cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa.

RECOMENDACIONES

- Dar continuidad a las actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales, en las cuales participen todos los colaboradores e incluso su familia, a fin de favorecer espacios donde se genera contacto con otras personas; fomentar el acompañamiento desde convenios interinstitucionales y con la caja de compensación familiar que contribuyan a mejorar el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover las relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos.
- Implementar las guías y protocolos de Promoción, Prevención y Atención facilitados por la Resolución 2404 del 2019 para la gestión efectiva del riesgo psicosocial al interior de la empresa, en especial, los de Burnout, reacciones de estrés

RECOMENDACIONES

- Fomentar las pausas activas y/o psicopausas como estrategias de prevención para disminuir la fatiga laboral.
- Desarrollar actividades en inteligencia emocional, comunicación efectiva y asertiva, resolución de conflictos, servicio al cliente, relaciones interpersonales y estrategias de autorregulación, control del estrés y motivación.
- Se debe desarrollar el programa de vigilancia de riesgo psicosocial.

RECOMENDACIONES

- Realizar una Actualización de esta evaluación en 2 años por el Nivel de Riesgo, donde se recopilen los avances en los planes de intervención y los cambios administrativos, locativos o de infraestructura, que puedan afectar de forma significativa los hallazgos de la presente evaluación. para generar y mantener la confianza con el proceso y legitimar un nuevo diagnóstico.

La evaluación de riesgo psicosocial no es, en sí misma, una intervención ni resuelve la exposición a los riesgos.


Gracias