



**LA IMPORTANCIA DE IDENTIFICAR LOS
RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS
ORGANIZACIONES E INTERVENIRLOS**



**CONSULTORES
DE CAMBIO**

legis Gestion
Humana.com



- ✓ **Principales factores de riesgo en las organizaciones**
- ✓ **Necesidades de las empresas por factores de riesgo psicosocial.**
- ✓ **Identificación de los factores de riesgo psicosocial**
- ✓ **Mitigación del riesgo psicosocial.**
- ✓ **Experiencia de empresas.**

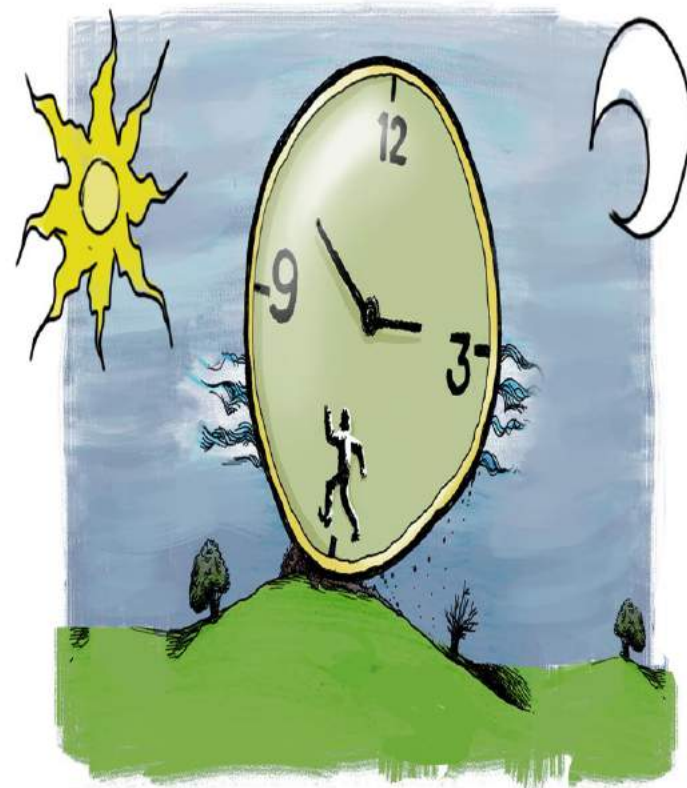
Conocimiento del Riesgo Psicosocial en las organizaciones



SE EXTIENDEN EN EL ESPACIO Y EL TIEMPO

Una característica muy común de los factores psicosociales es la **NO LOCALIZACIÓN**. Una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento especial, son características globales de la empresa u organización.

Incluso otros factores laborales como la carga de trabajo, roles o capacidad de control no tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea, pero que no se circunscriben a los mismos.



DIFICULTAD DE MEDICIÓN

El ruido, la iluminación, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida.

A pesar de los esfuerzos de los investigadores en la búsqueda de indicadores de tales variables, frecuentemente el recurso más utilizado en la evaluación consiste en la apreciación de la **experiencia colectiva**.

Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. Por definición (OIT, 1986), se basan en "percepciones y experiencias".



AFECTAN A OTROS RIESGOS

El trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona, pero este efecto se acentúa en los factores psicosociales de riesgo cuyo aumento supone habitualmente un **aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía.**

El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen los factores psicosociales.

El estrés y la tensión, suelen generar conductas precipitadas y alteradas que propician los errores y A.L.



ESCASA COBERTURA LEGAL

El nivel de ruido tiene una legislación que determina los niveles admitidos y rechazados, lo que facilita su intervención. Lo mismo ocurre con la gran mayoría de riesgos de seguridad, de higiene y ergonómicos, pero no ocurre así con los factores psicosociales.

La legislación sobre aspectos psicosociales se relaciona con la prohibición que puedan dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección del estado.



ESTÁN MODERADOS POR FACTORES HUMANOS

Los factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias: percepciones, experiencias y biografía personal.

La Carga de trabajo, Conflicto de rol, Incertidumbre laboral no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos.



DIFICULTAD DE INTERVENCIÓN

Un almacenamiento inadecuado puede ser intervenido, con una nueva disposición de las cargas que suprima o controle el riesgo de derrumbe. Casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos, pero no resulta tan claro cuando se trata de los factores psicosociales.

Un clima laboral nefasto, un liderazgo abusivo afecta a la salud de los trabajadores, y también a su productividad. Sin embargo, técnicamente la intervención no resulta tan clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco.

Los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente entrelazados al diseño y concepción global de la empresa.

La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados.





*CON TODO ELLO, LA
DIFICULTAD NO
DISMINUYE
LA NECESIDAD DE LA
INTERVENCIÓN SINO
QUE LA HACE MÁS
IMPORTANTE.*

Principales Factores de Riesgo Psicosocial en las organizaciones



Riesgos Psicosociales en pandemia: ¿Han cambiado?

- Con los cambios generados por la pandemia (COVID-19) en esferas como la social y la laboral, muchas han sido las situaciones estresantes que los trabajadores han tenido que afrontar en sus trabajos, ya sea desde las instalaciones de las empresas o a través de la implementación del trabajo en casa.
- En ambos casos, las condiciones de trabajo se han modificado y han exigido la adaptación a nuevos desafíos para enfrentar situaciones de crisis que han puesto en riesgo la salud y el bienestar de los trabajadores.



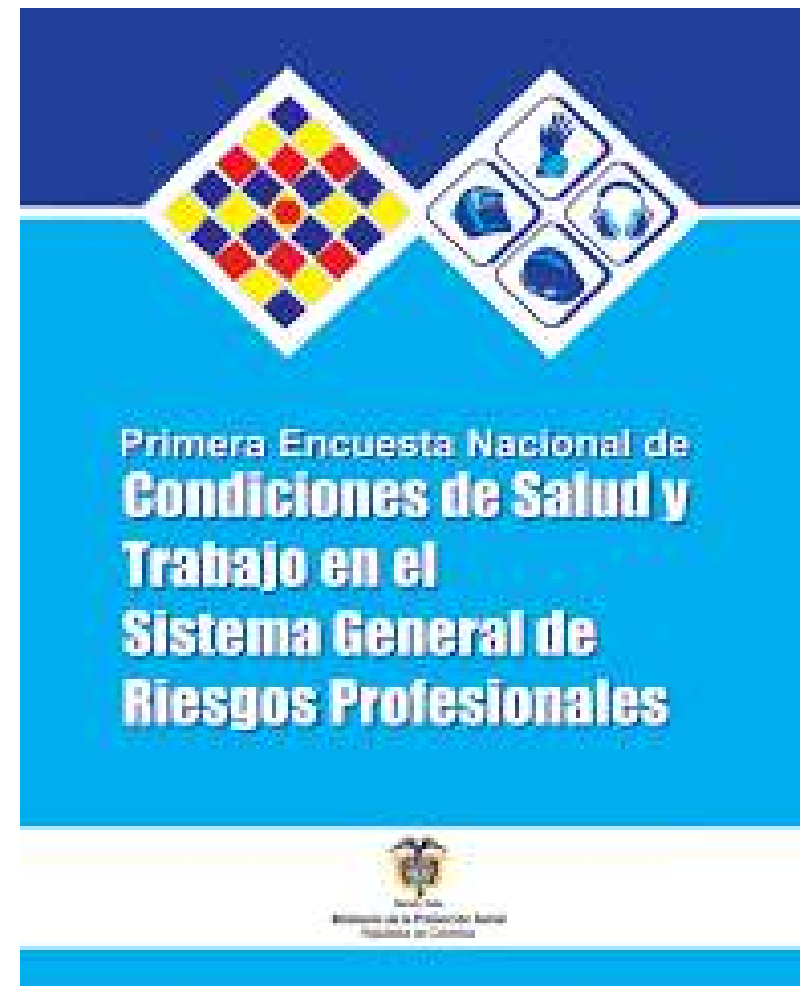
MIEDO, ESTRÉS, PÉRDIDAS Y AISLAMIENTO

Muchos trabajadores han perdido su trabajo, otros han visto un aumento de su jornada laboral y de sus responsabilidades, al tiempo que han tenido que enfrentarse al temor de contagiarse del nuevo coronavirus y de afrontar pérdidas.

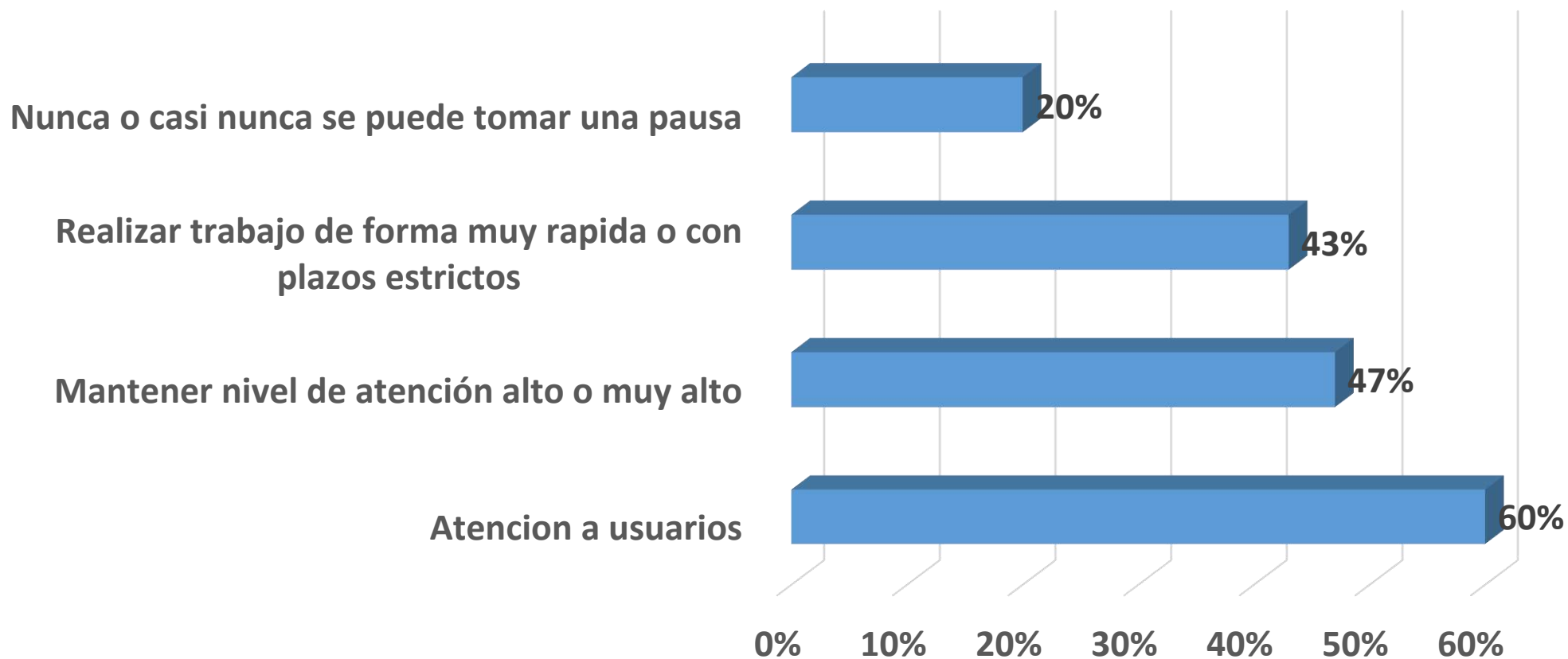


Esta carga emocional que se extiende más allá del ámbito laboral, trastocando la familia, los proyectos personales y el desarrollo profesional, entre otros; ha puesto en evidencia la ausencia de medidas preventivas y de mitigación ante eventualidades como la actual, especialmente, para intervenir en los **factores de riesgo psicosocial**; y las cuales **NO** han sido contempladas dentro de los **SG-SST**.

Según la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo, realizadas por el **Ministerio del Trabajo** en los años 2007 y 2013, los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron **los ergonómicos y psicosociales.**



RIESGOS PSICOSOCIALES MAS IMPORTANTES



Fuente encuesta nacional de condiciones de salud. Ministerio de trabajo. Años 2007 y 2013

Entre los **factores de riesgo psicosocial** que han sobresalido durante la pandemia afectando la salud de los trabajadores están:

- El mal reparto de tareas.
- Un liderazgo inadecuado en tiempo de crisis.
- La sobrecarga de trabajo.
- La inseguridad en el empleo.
- Demandas emocionales
- Inadecuada gestión del cambio.
- Relaciones en el trabajo conflictivas.



Las empresas no se encontraban preparadas para enfrentar situaciones inesperadas o porque las medidas impartidas desde los organismos gubernamentales y de salud, exigieron la introducción de pautas que cambiaron el modo de operación de las empresas y de la gestión del trabajo por parte de los trabajadores.

- Por ejemplo, con la modificación de los horarios laborales y el cambio del lugar de trabajo, los empleados han tenido que adaptarse a nuevas rutinas, ocasionando una gran tensión e incertidumbre en su vida laboral.
- El hecho de trasladar sus funciones al hogar ha requerido la improvisación de sitios de trabajo sin contar con el diseño adecuado para realizar las tareas, tales como el inmobiliario, la iluminación y el aislamiento del ruido.
- Y situaciones como tener que atender al tiempo las responsabilidades laborales con las del hogar (afectando mayoritariamente a las mujeres), han provocado situaciones de ansiedad que se han agudizado paulatinamente afectando tanto la salud física como mental de los trabajadores.



FACTORES PSICOSOCIALES QUE HAN CAMBIADO CON LA COVID-19

- Está claro que los **riesgos psicosociales** no han sido nuevos con la pandemia, pero si se han visto alterados por la forma en cómo la pandemia obligó a tomar acciones radicales en el tema social y laboral.
- Los siguientes son algunos de los factores de riesgo que han cambiado:

- Temor de ser contagiado.
- Miedo a ser estigmatizado si adquirió la enfermedad.
- Miedo de perder el trabajo o no poder generar ingresos.
- Experimentar sentimientos de ansiedad, y aislamiento.
- Dificultad para conciliar vida laboral con la familiar.
- Medidas extremas en el trabajo que impiden la interrelación con los compañeros.
- Ambiente de trabajo más demandante debido a la carga de trabajo.
- Incomodidad ante las medidas de bioseguridad.
- Dificultad para implementar espacios para la actividad física.

Dificultad para establecer relaciones de trabajo en equipo y liderazgo.



Necesidades de las Empresas Frente a los Factores de Riesgo Psicosocial.



Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

¿CÓMO AFECTA A MI EMPRESA?

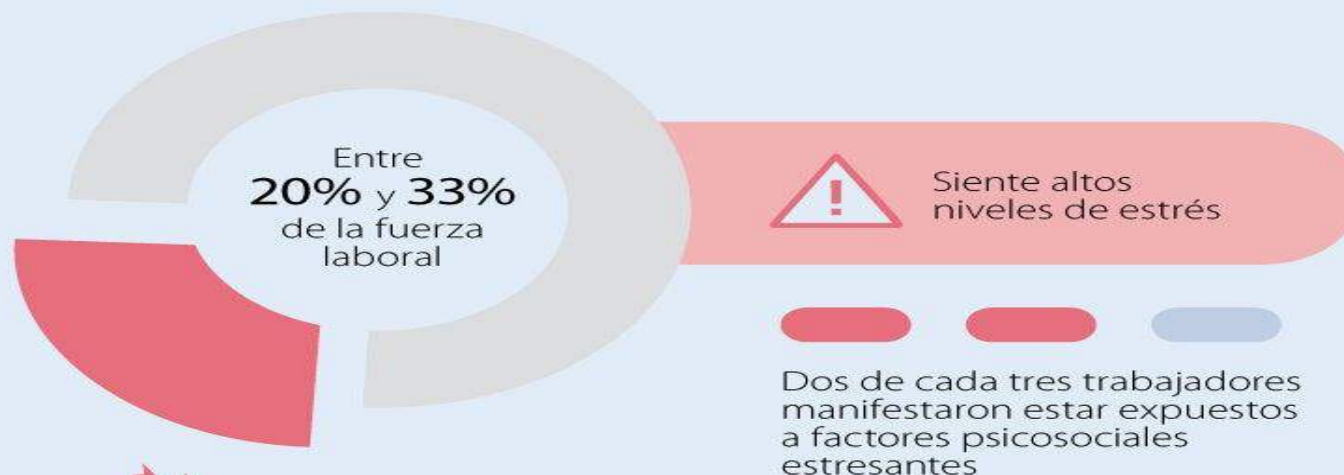
- Aproximadamente, la mitad de las incapacidades laborales pueden estar asociadas al estrés.
- La reducción en el rendimiento laboral debida al estrés tiene un coste 2 veces superior al de las incapacidades laborales por otras causas.
 - El estrés laboral puede provocar hasta 5 veces más accidentes.
- Aproximadamente, una quinta parte de la rotación de personal está relacionada con el estrés laboral.
- Las bajas provocadas por estrés duran mucho más tiempo que las causadas por otros factores.

PANORAMA DEL ESTRÉS LABORAL



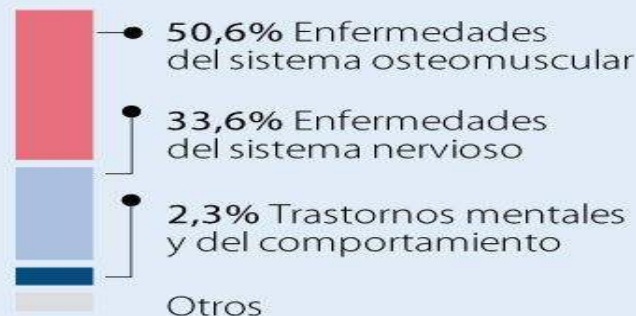
El estrés laboral está contemplado en la **Ley 1616 de 2013** Artículo 9

Cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental de la población colombiana

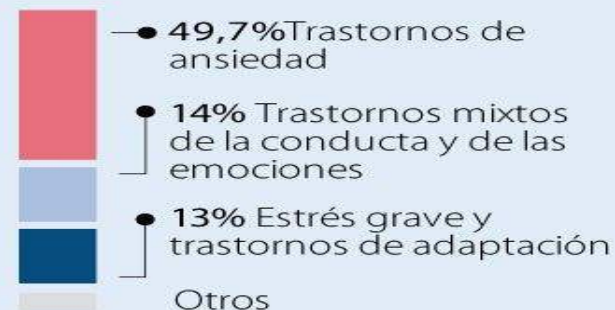


El estrés aparece cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador

Pagos por prestaciones económicas y asistenciales*



Pagos por prestaciones enfermedades mentales*



APROXIMADAMENTE, LA MITAD DE LAS INCAPACIDADES LABORALES PUEDEN ESTAR ASOCIADAS AL ESTRÉS



- Incapacidades por enfermedad debida a un problema de salud relacionado con el estrés.
- Problema médico provocado indirectamente por el estrés (o exacerbado por éste).
- Ausentismo por enfermedad como método para hacer frente al estrés.
- Ausentismo por enfermedad debida a un nivel de compromiso bajo / moral baja.

APROXIMADAMENTE, UNA QUINTA PARTE DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL ESTÁ RELACIONADA CON EL ESTRÉS LABORAL

- Compromiso bajo/moral baja.
- Exigencias excesivas.
- Conflictos y relaciones negativas.
- Gestión deficiente de los cambios.
- Entorno de trabajo general.
- Estilos inadecuados de liderazgo.



LA REDUCCIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEBIDO AL ESTRÉS TIENE UN COSTE 2 VECES SUPERIOR AL DEL AUSENTISMO

- Trabajo poco eficaz.
- Concentración deficiente.
- Dificultad a la hora de tomar decisiones.
- Fatiga.
- Escasa puntualidad.



EL ESTRÉS LABORAL PUEDE PROVOCAR HASTA CINCO VECES MÁS ACCIDENTES



- Falta de concentración.
- Comportamiento arriesgado.
- Apremio.
- Ausencia de comunicación.
- Liderazgo inadecuado.
- Tentación de economizar esfuerzos debido a las presiones de tiempo en el trabajo

LAS INCAPACIDADES PROVOCADAS POR ESTRÉS DURAN MUCHO MÁS TIEMPO QUE LAS CAUSADAS POR OTROS FACTORES

Los datos sugieren que, de media, una incapacidad debida al estrés dura un 40% más que una incapacidad debida a un problema musculoesquelético.



MENOR RENDIMIENTO Y "PRESENTISMO"

- El estrés reduce el rendimiento laboral
- Diferentes estudios estiman que la reducción en el rendimiento laboral debida al estrés tiene un coste 2 veces superior al de las incapacidades laborales
- Los síntomas de estrés (como una concentración deficiente, dificultad a la hora de tomar decisiones, pensamiento negativo y fatiga) tienen un impacto negativo en el rendimiento de los trabajadores. Es probable que esto suceda mucho antes de que los síntomas del estrés afecten lo suficiente a la salud como para que un trabajador deba pedir una baja.



AUSENTISMO

Entre el ausentismo relacionadas con el estrés se encuentran:

- Problemas de salud causados directamente por el estrés.
- Problemas de salud causados indirectamente por el estrés (cuando un trabajador tiene un problema de salud subyacente, el estrés puede empeorarlo).
- Solicitud de licencias porque el trabajador siente que necesita estar un tiempo alejado del trabajo (porque la presión laboral es demasiado elevada como para seguir trabajando).
- Compromiso bajo / moral baja, cuando un trabajador solicita un permiso debido al nivel de insatisfacción que le produce su trabajo.

¡HAY PERSONAS QUE VAN A TRABAJAR SIN ENCONTRARSE BIEN!

- Se estima que solo un tercio de los costes relacionados con el estrés se deriva del ausentismo laboral.
- Es probable que los trabajadores sigan yendo a trabajar incluso si no se encuentran bien.
- Este fenómeno recibe el nombre de "presentismo" y se define como "la pérdida de productividad que se produce cuando los empleados van a trabajar, pero su rendimiento es inferior a su capacidad máxima debido a un problema de salud".
- Esta conducta se debe a varios motivos. Por ejemplo, puede, puede que tenga miedo a perder su trabajo, o es posible que le preocupe una posible pérdida de ingresos

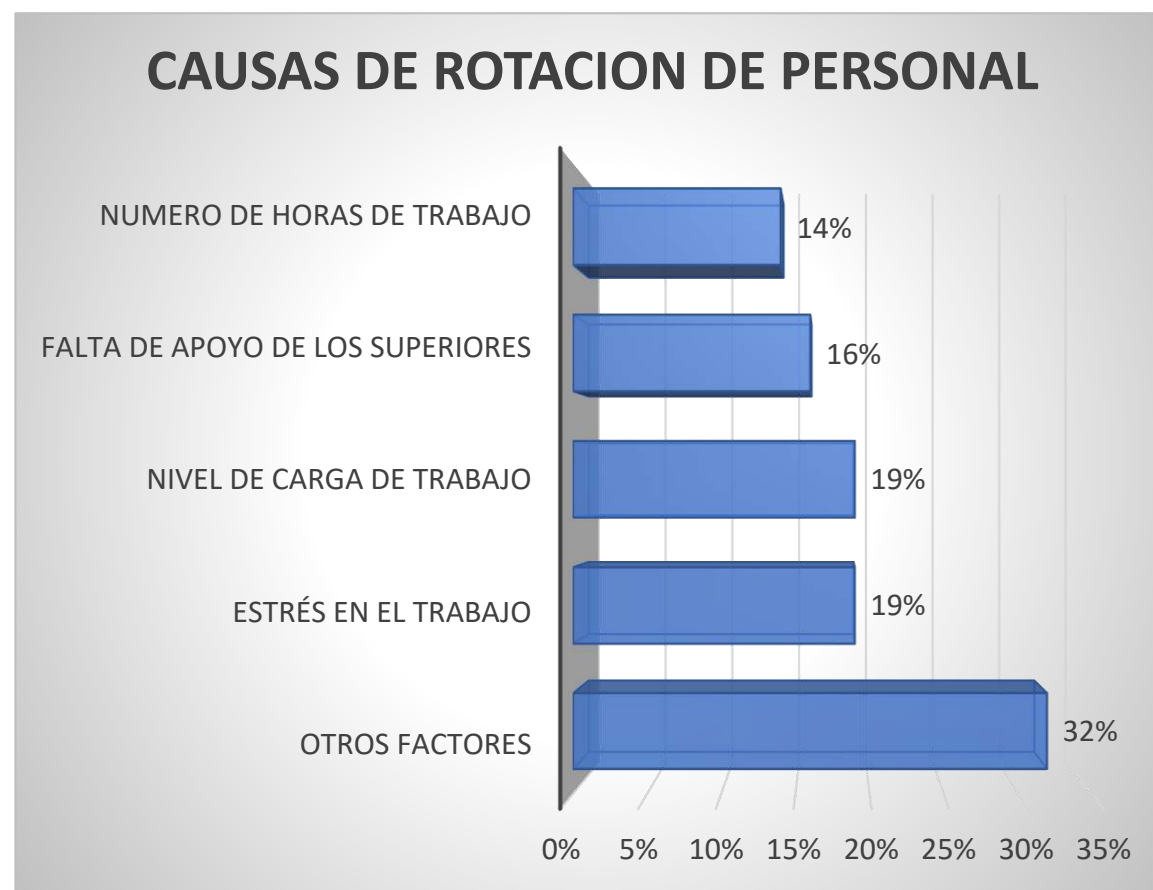


AUMENTO EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL

Aproximadamente, una quinta parte de la rotación de personal está relacionada con el estrés laboral.

Cuando los trabajadores tienen experiencias laborales negativas, como un nivel bajo de satisfacción en el trabajo, conflictos, una presión excesiva, moral baja o inseguridad laboral, es más probable que dejen su empleo actual y busquen oportunidades en otro lugar. Esto puede suponer una pérdida importante de conocimientos valiosos y experiencia, así como de inversión en formación, desarrollo y otros costes de contratación. En especial, en las empresas muy pequeñas, también puede complicar la entrega a tiempo de artículos o servicios.

En un gran estudio europeo entre trabajadores:
Estos son algunos de los principales motivos de rotación de personal.



ACOSO LABORAL

«Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.»



EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El objetivo principal es **identificar y valorar** los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para **CONTROLAR Y MITIGAR** dichos riesgos y establecer las medidas preventivas de manera oportuna, relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar

Condiciones Intralaborales

DOMINIOS	DIMENSIONES
DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> 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 extralaboral
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades Participación y manejo al cambio Claridad del rol Capacitación
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Características de liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación Recompensa derivada de la pertenencia a la organización



Condiciones Extralaborales



DIMENSIONES

Tiempo fuera del trabajo

Relaciones familiares

Comunicación y relaciones interpersonales

Situación económica del grupo familiar

Características de la vivienda y de su entorno

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Estrés Laboral



CATEGORÍAS

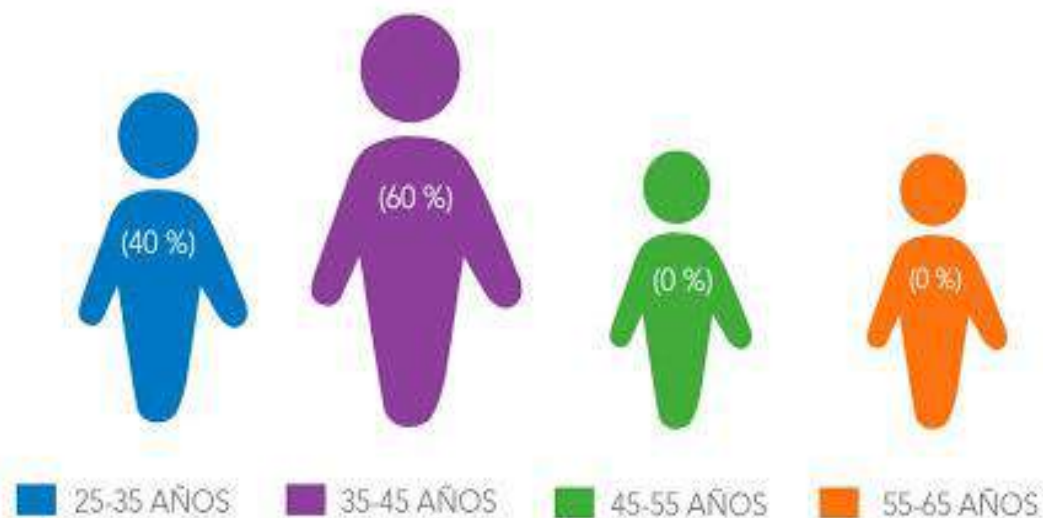
Síntomas fisiológicos

Síntomas de comportamiento social

Síntomas intelectuales y laborales

Síntomas psicoemocionales

Perfil Sociodemográfico



DECRETO 1072 DE 2015

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
Lugar actual de trabajo	
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
Modalidad de pago	

CONTROL Y MITIGACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



1. ESTRÉS AGUDO
2. TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO (TEPT)
3. DEPRESIÓN
4. SITUACIONES DE DUELO
5. BURNOUT
6. ACOSO LABORAL
7. FATIGA LABORAL

1. SECTOR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
2. SECTOR DEFENSA
3. SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL
4. TRANSPORTE
5. EDUCATIVO
6. FINANCIERO



Acciones y estrategias para mitigar el riesgo deben estar organizadas en un **programa estructurado** de trabajo, que se enfoque en objetivos y metas, no actividades sueltas.

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO PSICOSOCIAL PROGRAMA DE ESTULOS DE VIDA SALUDABLE.





ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES

- ✓ **EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO.**
- ✓ **MANUAL DE CARGOS Y PERFIL. (Competencias deseadas)**
- ✓ **PROCESOS DE SELECCIÓN. (Habilidades Blandas)**
- ✓ **PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES**
- ✓ **FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES BLANDAS.**
- ✓ **FORTALECIMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**



1.2. CONTROL SOBRE EL TRABAJO



- *Ajuste y socialización del Manual de Cargos y Perfiles.
- ***Programa de Capacitación.** (Habilidades técnicas y blandas)
- *Gestión del cambio.
- ***Oportunidades de crecimiento.**
 - Plan de Carrera
 - Formadores de competencias.
 - Análisis y enriquecimiento de tareas específicas
- ***Control y autonomía.** Revisión y ajuste de procedimientos. (orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar)

3. DEMANDAS DEL TRABAJO

- ✓ Ambientales y Físicas.
 - Mediciones Ambientales y de ergonomía.
 - Controles de Ingeniería.
 - APT.
- ✓ Cuantitativas.
 - Análisis de Carga Laboral. Cantidad de Trabajo
 - Estudio de cargas y movimientos
- ✓ Jornada laboral. (Turnos, Horarios, rotación)
- ✓ Consistencia del Rol. Análisis de roles y funciones.
 - Canales de comunicación
- ✓ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
 - Programa de asistencia al trabajador
 - Protocolo manejo de Comunicaciones



4. RECOMPENSAS

- ✓ Emocionales
- ✓ Económicas
- Análisis de compensaciones
- Programa de reconocimiento e incentivos
- Programa de bienestar





NATURALEZA DEL TRABAJO

- ✓ DEMANDAS DE CARGA MENTAL
- ✓ DEMANDAS EMOCIONALES
- ✓ JORNADA LABORAL
- ✓ EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO



REGULADORES

**AFRONTAMIENTO
PERSONALIDAD
REDES DE APOYO**

PROCESOS DE SELECCIÓN ADECUADOS

PROTOSCOLOS EMERGENCIAS

PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS



ENFOCADOS EN EL TRABAJADOR

- Semanas de la Salud.
- Fortalecimiento de la inteligencia emocional.
- Técnicas de Relajación
- Técnicas de Meditación para reducir estrés ansiedad y tensión
- Campañas de estilos de vida saludable
- Promover el Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés
- Entrenamiento en control del tiempo y negociación
- Existencia en la organización de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso.
- Actividades de bienestar.



EXPERIENCIAS DE LAS EMPRESAS



legis Gestion
Humana.com