

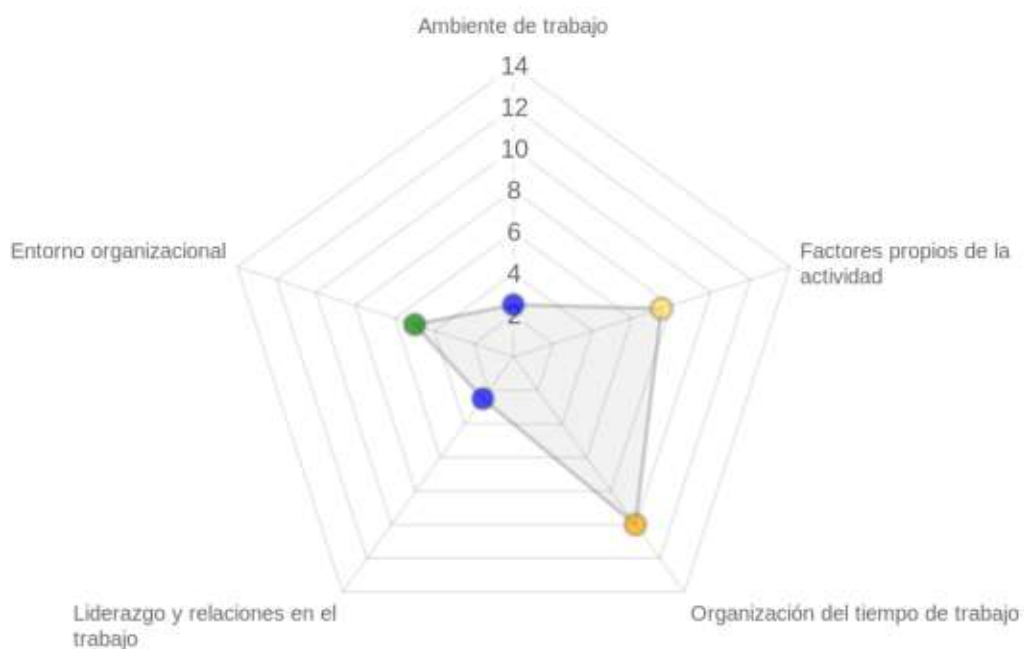


FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

NOMBRE:

GÉNERO:

USUARIO:



Normas para la interpretación

● Nulo	● Medio
● Bajo	● Alto
● Muy Alto	

Nivel de riesgo

Semaforo de riesgo



Riesgo del usuario



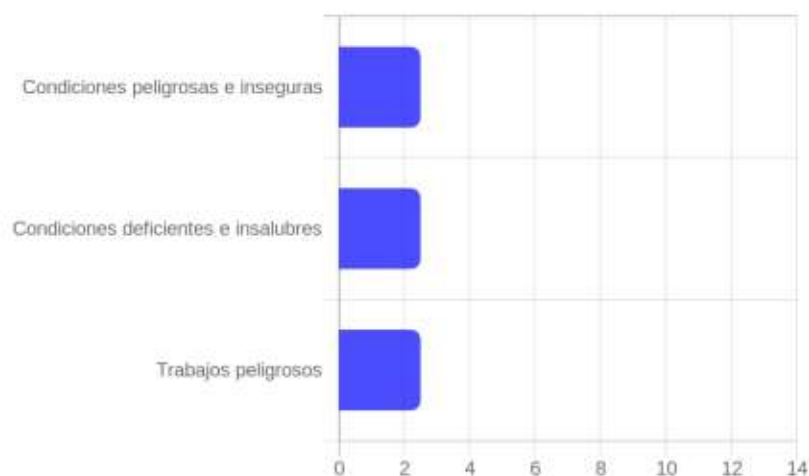
Ambiente de trabajo

En este caso se identifican las condiciones del lugar donde se realizan las actividades laborales, que van desde la explotación, el aprovechamiento, la producción, la transportación, el almacenamiento o la prestación de los servicios que se ofrecen.



Condiciones en el ambiente de trabajo

Condiciones en el ambiente de trabajo



Condiciones peligrosas e inseguras

El colaborador no identifica condiciones inseguras o peligrosas, ni de riesgo ergonómico o psicosocial. No percibe peligros al interior de su organización. Se recomienda dar capacitación sobre las ventajas del uso correcto del equipo de trabajo al realizar las actividades.

Condiciones deficientes e insalubres

El colaborador no identifica condiciones deficientes o insalubres, se cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo. Se recomienda continuar con la capacitación en materia de seguridad e higiene de los espacios laborales.

Trabajos peligrosos

El colaborador no ubica actividades de peligrosidad. Se recomienda continuar con la capacitación para el mantenimiento de las operaciones que se desarrollan en el área.

Factores propios de la actividad

En esta categoría tenemos diversos factores relacionados con la cantidad de trabajo cuantitativo y cualitativo, el ritmo de trabajo que demanda la actividad, el tipo de esfuerzo mental o físico que implica la actividad a desarrollar, o bien la destreza emocional que se requiere; así como las alternativas para dar seguimiento al cumplimiento de las tareas que se realizan.

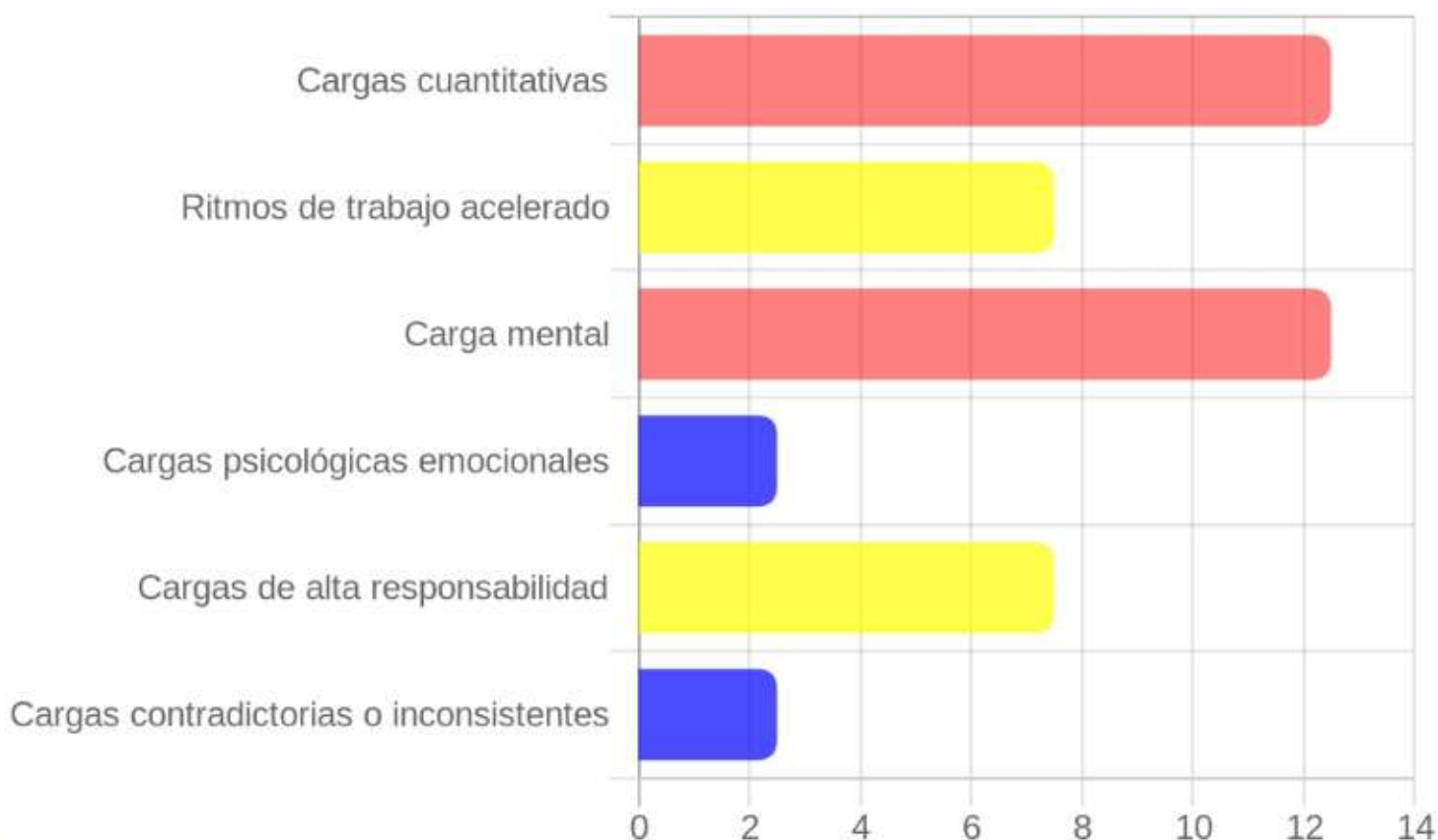


Carga de trabajo



Falta de control sobre el trabajo

Carga de trabajo



Cargas cuantitativas

El colaborador se vive expuesto a las exigencias laborales, difícilmente puede disfrutarlas y además comienza a presentar estragos en la salud por falta de espacio para el autocuidado. Se recomienda verificar las cargas de trabajo asignadas y disminuir las exigencias, mientras recibe capacitación para mejorar las actividades que le corresponde atender en función de su puesto.

Ritmos de trabajo acelerado

El colaborador tiene trabajo asignado y aunque conoce los tiempos para la entrega de resultados se vive como si el tiempo no le fuera suficiente, se siente estresado y comienza a identificar malestares relacionados con la salud. Se recomienda trabajar con la reorganización y la planificación de actividades por tiempo para que logre un mayor control de las exigencias laborales.

Carga mental

El colaborador realiza un sobre esfuerzo mental para atender las actividades asignadas, requiere de un alto grado de concentración y memorización para la toma de decisiones, sin embargo, ya no es capaz de mantener de manera constante esas habilidades y se denota en una merma de resultados, el manejo de información que necesita mantener no lo logra con lo que se puede notar el desgaste y la tensión laboral. Se recomienda que haya atención personalizada para identificar el uso de herramientas que le permitan recuperar las habilidades que necesita para el desempeño de su puesto.

Cargas psicológicas emocionales

El colaborador percibe que sus clientes se encuentran satisfechos con el trato que les brinda, el colaborador puede compartir su sentir sin comprometer su desempeño. Se recomienda continuar dando seguimiento ocasionalmente a fin de que la percepción del colaborador continúe dando los resultados que se esperan en la organización.

Cargas de alta responsabilidad

El colaborador percibe que las actividades que desarrolla en el ámbito laboral son de mayor responsabilidad de lo que le agrada, por ello se siente incómodo y enfadado. Se recomienda brindar capacitación sobre responsabilidad y logro en los ámbitos laborales, a fin de atender el malestar que presenta.

Cargas contradictorias o inconsistentes

El colaborador reconoce que conoce y aplica de manera adecuada los procedimientos, no tiene duda sobre las actividades que desempeña y el impacto que esto brinda a su organización. Se recomienda continuar seguimiento para que el colaborador se encuentre informado sobre cambios que haya en la organización, o bien sea capaz de proponer.

Falta de control sobre el trabajo



Falta de control, y autonomía sobre el trabajo

El colaborador es capaz de organizar sus actividades durante la jornada laboral, así como el reconocimiento del tiempo y el orden en que puede realizarlas, sintiéndose cómodo en el transcurso de la jornada laboral. Se recomienda realizar seguimiento para que las condiciones de autonomía y control se mantengan.

Limitada o nula posibilidad de desarrollo

El colaborador identifica las áreas de oportunidad para ascender en la organización hacia puestos de mayor jerarquía, además de identificar que los resultados de su trabajo le brindarán esa posibilidad, siempre y cuando desarrolle nuevas habilidades, con esto logra un fortalecimiento de su crecimiento profesional. Dar seguimiento a la construcción de un plan de carrera.

Insuficiente participación y manejo de cambio

El colaborador identifica poca flexibilidad por parte de la organización para establecer cambios en la forma de trabajo, a veces sus propuestas son escuchadas aunque no sean tomadas en cuenta. Se recomienda dar capacitación sobre los factores que se requieren para el cambio, con la finalidad de que las propuestas se encuentren fundamentadas.

Limitada o inexistente capacitación

El colaborador ocasionalmente recibe o asiste a capacitación, sin embargo, a veces los conocimientos adquiridos serán trascendentes para el desarrollo de las actividades dentro del ámbito laboral. Se recomienda que la capacitación fortalezca habilidades a las actividades del colaborador.

Organización del tiempo en el trabajo

Aquí tenemos factores en los que se identifica el nivel de control y autonomía que posee el colaborador, las posibilidades de desarrollo laboral, la colaboración para establecer acciones de mejora, así como las alternativas de capacitación que posee el colaborador.



Jornada de trabajo



Interferencia en la relación trabajo - familia

Jornada de trabajo

Jornadas de trabajo extensas

El colaborador evalúa que los turnos y su rotación exceden siempre lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo cual provoca malestar entre los colaboradores y es un factor de riesgo psicosocial por las extensas jornadas, se carece de pausas o descansos llegando a provocar afectación en la salud de los colaboradores. Se recomienda elaborar un procedimiento para la asignación de jornadas, así como tener una cartera de candidatos dispuestos a rotar los turnos laborales.



Jornadas de trabajo extensas

Interferencia en la relación trabajo - familia

Influencia del trabajo fuera del centro laboral

El colaborador identifica que ocasionalmente su tiempo familiar o personal es trasgredido por los tiempos laborales, sin ser tomado en cuenta. Se recomienda establecer capacitación para dar claridad sobre los derechos u obligaciones de los supervisores y los colaboradores.



Influencia del trabajo fuera del centro laboral

Influencia de las responsabilidades familiares

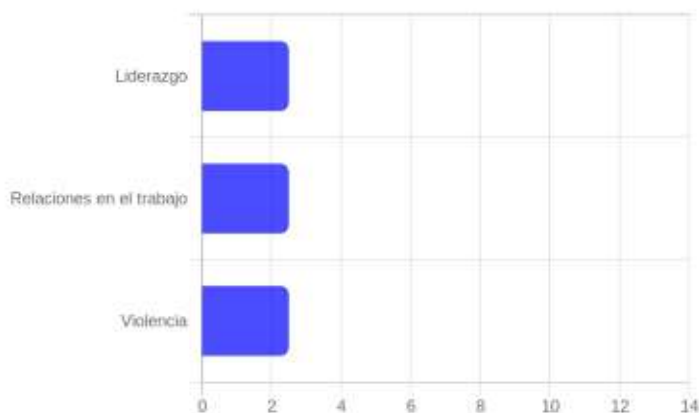
El colaborador reconoce que su ámbito laboral no se interpone con el contexto familiar, permitiendo su plena integración y desempeño. Se recomienda continuar manteniendo el respeto por los tiempos del colaborador.



Influencia de las responsabilidades familiares

Liderazgo y relaciones en el trabajo

En este caso la categoría identifica el tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los colaboradores, así como las características que influyen en la forma de trabajar y en las relaciones del área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva, la falta de claridad de las funciones en las actividades y un escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.



Liderazgo

Escasa claridad de las funciones

El colaborador tiene claras sus funciones y el impacto de sus actividades para otros puestos, lo cual le brinda tranquilidad y certeza sobre lo que realiza. Se recomienda mantener seguimiento a fin de continuar teniendo claramente definidos los alcances y limitaciones entre puestos.



Escasa claridad de las funciones

Características del liderazgo

El colaborador reconoce que su jefe le apoya para el logro de los resultados, haciendo uso de una adecuada comunicación que se orienta a los resultados esperados. Se recomienda continuar con el fortalecimiento de las habilidades de comunicación.



Características del liderazgo

Relaciones en el trabajo



Relaciones sociales en el trabajo

Relaciones sociales en el trabajo

El colaborador establece una interacción aceptable en el contexto laboral, sintiendo apoyo en la solución de problemas por parte de los compañeros de trabajo. Se recomienda dar seguimiento para que las relaciones de buen trato permanezcan entre los colaboradores.

Deficiente relación con los colaboradores que supervisa

El colaborador tiene un nivel de interacción y satisfacción muy bueno con los integrantes del equipo de trabajo, donde escuchado y reconoce las aportaciones para la mejora de las actividades. Se recomienda continuar con las relaciones de buen trato.



Deficiente relación con los colaboradores que supervisa



Violencia laboral

Violencia

Violencia laboral

El colaborador no ubica actos de hostigamiento, acoso o malos tratos por parte de los compañeros, es respetado por sus ellos, se valoran sus actividades y se reconoce su ser. Se recomienda dar seguimiento para verificar que el colaborador se encuentra en óptimas condiciones.

Entorno organizacional

En esta dimensión estaremos valuando las jornadas de trabajo y la interferencia entre el trabajo y la familia, así como las responsabilidades del personal que ejerce el liderazgo, las condiciones del trabajo en equipo y la colaboración para el cumplimiento de las tareas, mientras que también es capaz de identificar actitudes o comportamientos violentos como el hostigamiento, violencia o acoso laboral o sexual; también identifica las condiciones de pertenencia y estabilidad laboral.



Reconocimiento del desempeño



Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad

Reconocimiento del desempeño

Escasa o nula retroalimentación del desempeño

El colaborador a veces recibe retroalimentación que le permite mejorar su desempeño. Se recomienda fortalecer la retroalimentación pues esta le brinda al colaborador la certeza sobre los resultados que otorga.



Escasa o nula retroalimentación del desempeño

Escasa o nulo reconocimiento y compensación

El colaborador en ocasiones tiene certeza de que contará con un salario, no le es del todo claro cómo se otorgan los reconocimientos. Se recomienda brindar información sobre los reconocimientos y compensaciones que otorga la organización.



Escasa o nulo reconocimiento y compensación

Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad



Limitado sentido de pertenencia

Limitado sentido de pertenencia

El colaborador disfruta de su desempeño en la organización y sabe de las oportunidades de crecimiento. Se recomienda mantener estrecha comunicación con el colaborador a fin de que se mantenga el sentido de pertenencia a la organización.



Inestabilidad laboral

Inestabilidad laboral

El colaborador disfruta de su desempeño en la organización y sabe de las oportunidades de crecimiento. Se recomienda mantener estrecha comunicación con el colaborador a fin de que se mantenga el sentido de pertenencia a la organización.