

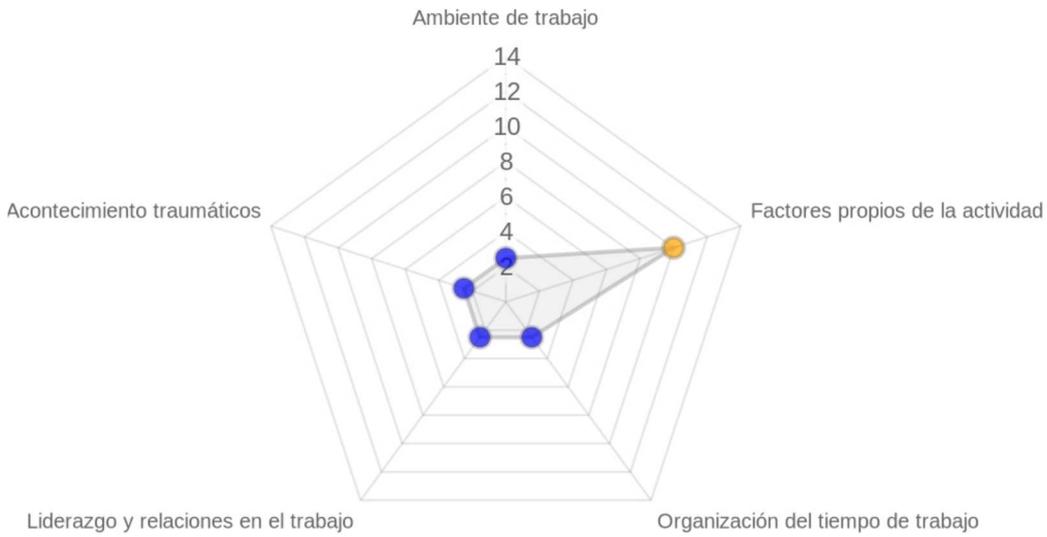


FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

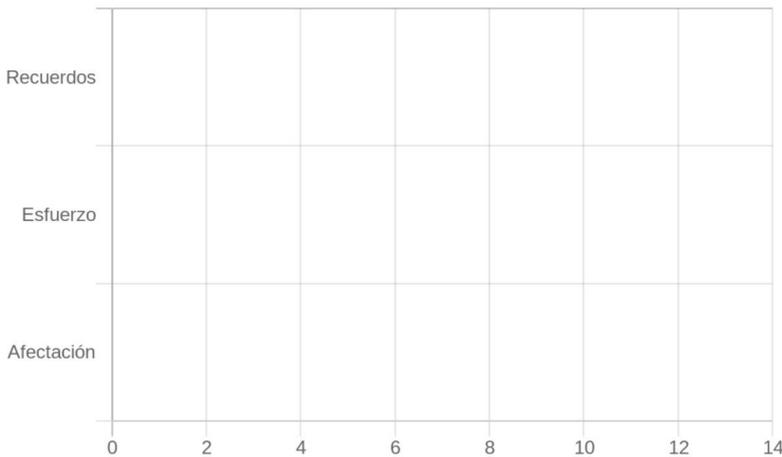
NOMBRE:

GÉNERO: FEMENINO

USUARIO: SIGEOR



Acontecimientos traumáticos



Aquí identificaremos las exposiciones que el colaborador haya vivido como consecuencia de las actividades laborales que desarrolla. Se evalúan por sus características como acontecimientos traumáticos y que hayan dado como resultado: actos violentos, asaltos, secuestros, amenazas lesiones a corto plazo, lesiones a largo plazo e incluso la muerte.

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.

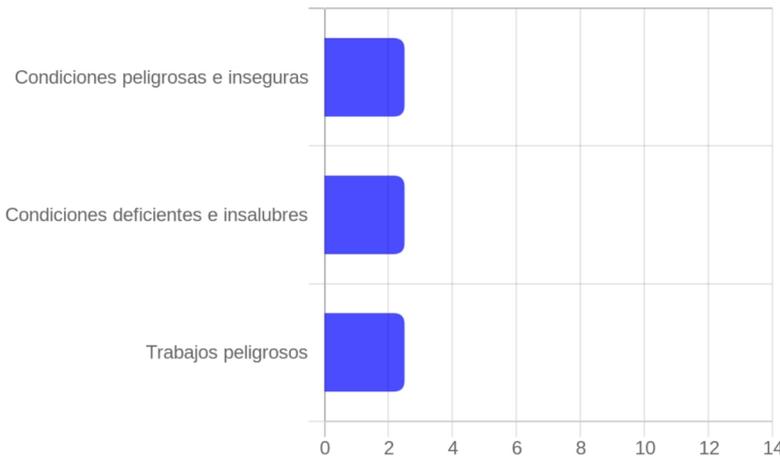


Condiciones en el ambiente de trabajo

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.

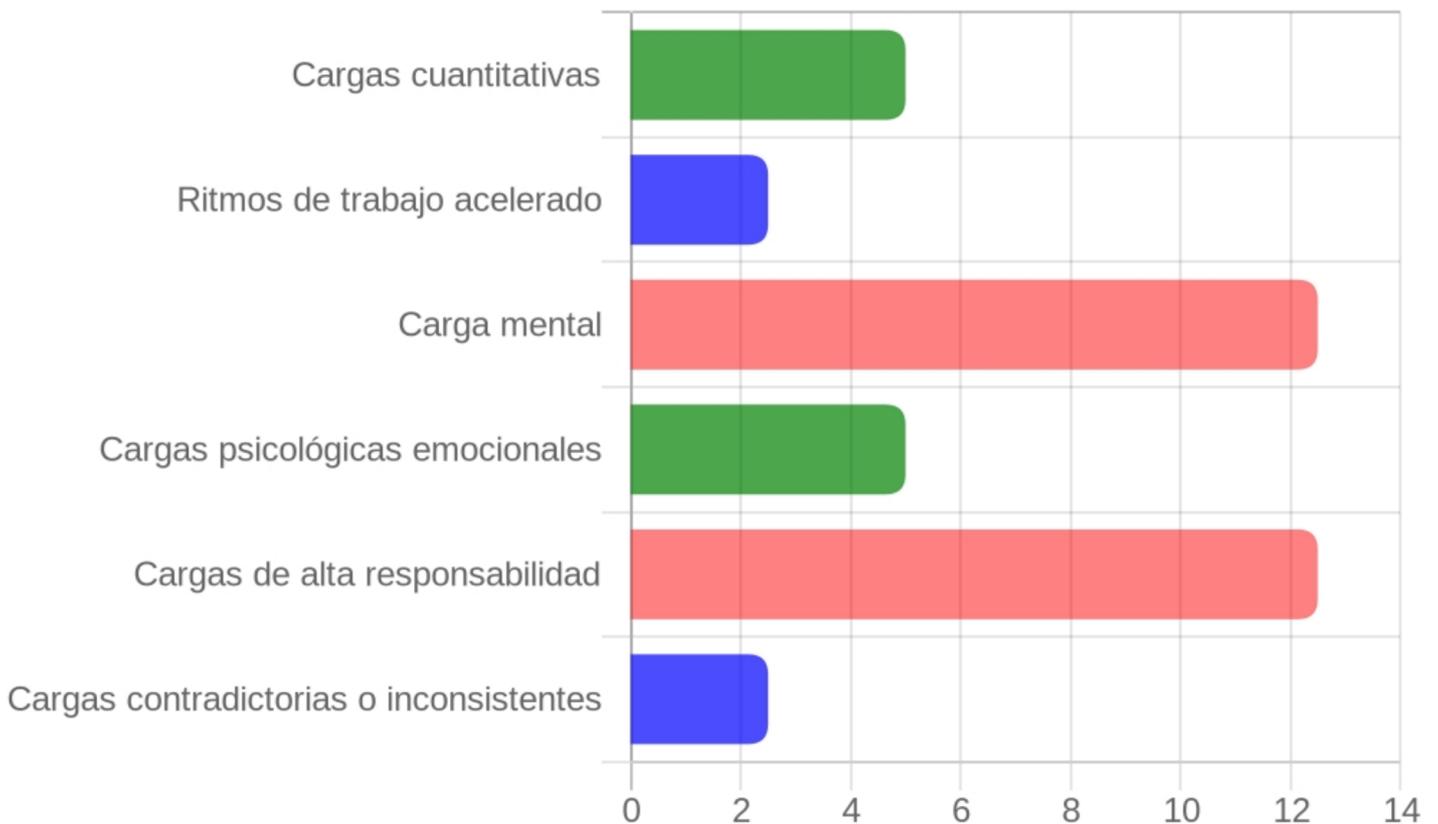


Carga de trabajo



Falta de control sobre el trabajo

Carga de trabajo



Cargas cuantitativas

El colaborador reconoce que en algunas ocasiones la cantidad de trabajo asignado le demanda más tiempo, es necesario ubicar si esos extras es por sobrecarga de actividades o porque al colaborador le falta capacitación para otorgarle lo que requiere y con ello limitar las sobrecargas de trabajo que al paso del tiempo le traerían estrés y falta de satisfacción laboral.

Ritmos de trabajo acelerado

El colaborador tiene trabajo asignado, lo atiende sin prisa y tiene oportunidad de decidir el momento de realizarlo sin sentir presión o exigencia pues conoce los procedimientos y el impacto de sus actividades para el resto de las áreas de la organización.

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 ocasionalmente insatisfechos con el trato que les brinda, el colaborador es muy objetivo en dar sus observaciones sin pensar en el sentir de su cliente, lo cual llega a crear insatisfacción y reclamo sobre la atención recibida. Se recomienda dar capacitación sobre atención al cliente.

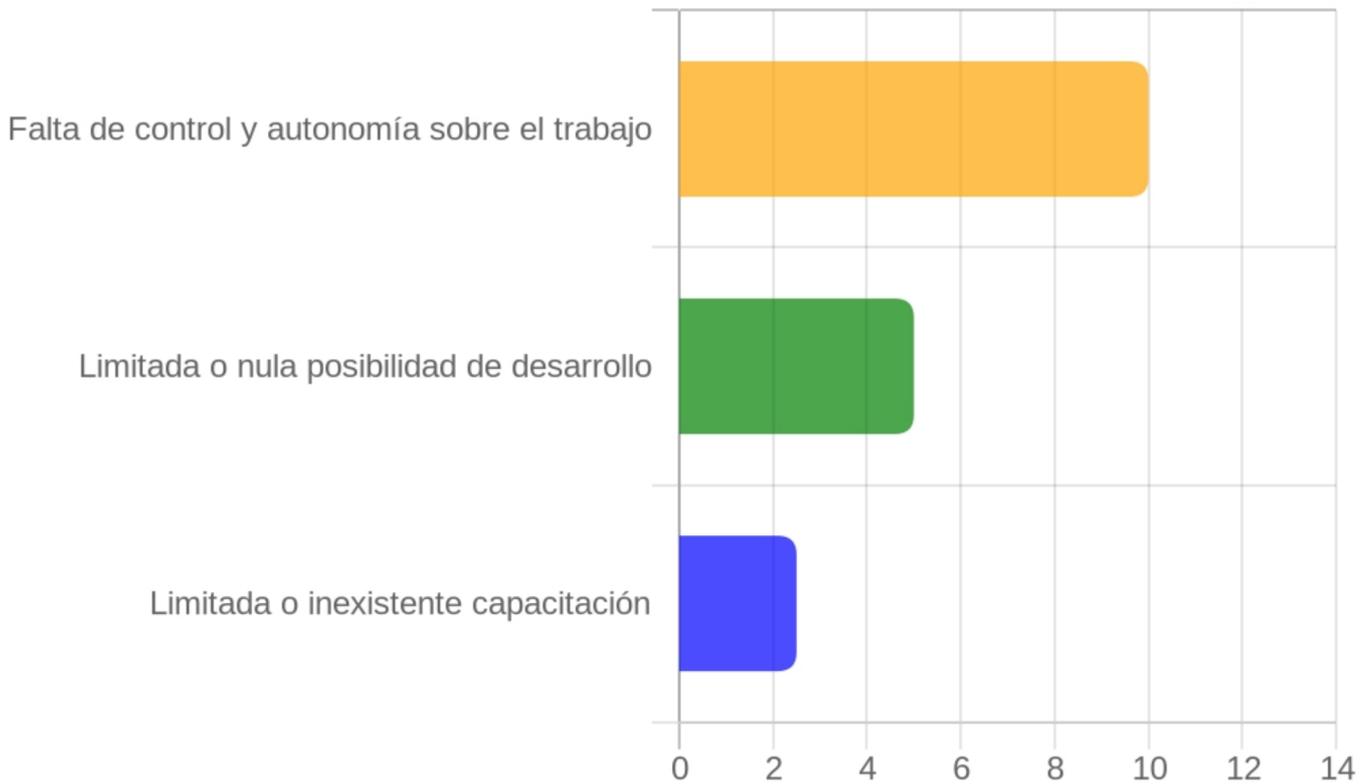
Cargas de alta responsabilidad

El colaborador tiene claro que realiza actividades que son intrascendentes o innecesarias, que los procedimientos carecen de claridad y eso dificulta el desarrollo de las actividades y han llegado a tal grado que han provocado el agotamiento en el colaborador. Se recomienda atención del área de mejora para identificar en los procedimientos aquellas acciones que carecen de sentido o ya no se justifican.

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 la mayoría de la veces no es capaz de organizar sus actividades durante la jornada laboral, atiende otras actividades menos las planeadas, no entrega resultados ni posee control sobre su tiempo, esto le crea demasiada insatisfacción. Se recomienda capacitación sobre orientación a resultados.

Limitada o nula posibilidad de desarrollo

El colaborador identifica que su desempeño le brindará posibilidades de crecimiento laboral aunque no conoce las formas de darle continuidad, sin embargo, esta alternativa le mantiene motivado. Se recomienda el diseño y seguimiento de un plan de carrera que establezca acciones y tiempos de logro.

Limitada o inexistente capacitación

El colaborador recibe o asiste a capacitación que impacta al desarrollo de las actividades dentro del ámbito laboral. Se recomienda continuar con la capacitación que impacte 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 trabajador, las posibilidades de desarrollo laboral, la colaboración para establecer acciones de mejora, así como las alternativas de capacitación que posee el trabajador.



Jornada de trabajo



Interferencia en la relación trabajo - familia

Jornada de trabajo

Jornadas de trabajo extensas

El colaborador considera que los turnos y su rotación están acordes a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Se recomienda continuar respetando lo señalado en la Ley a fin de mantener la salud de los colaboradores.



Jornadas de trabajo extensas

Interferencia en la relación trabajo - familia

Influencia del trabajo fuera del centro laboral

El colaborador identifica que hay un respeto entre el tiempo laboral y el tiempo familiar o personal; con lo cual le permite desarrollarse en óptimas condiciones. Se recomienda continuar con ese respeto por el tiempo en cada ámbito en la vida del colaborador.

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.



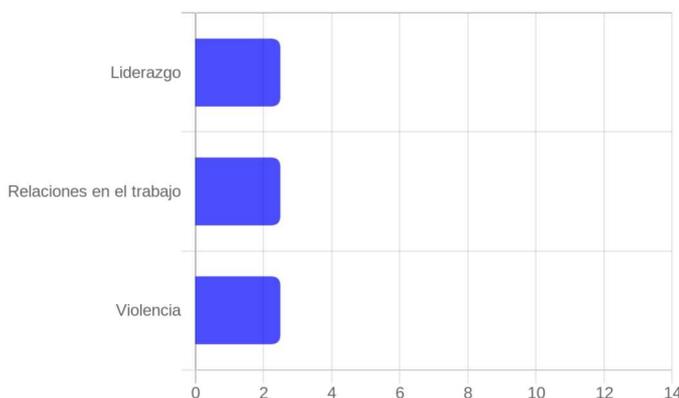
Influencia del trabajo fuera del centro laboral



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 trabajadores, 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.

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.



Escasa claridad de las funciones



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 colaboradores, es respetado por sus compañeros, se valoran sus actividades y se reconoce su ser. Se recomienda dar seguimiento para verificar que el colaborador se encuentra en óptimas condiciones.