

INFORME ANUAL AÑO 2021

OBJETIVO:

1. Consolidar capacitaciones, socializaciones e intervenciones realizadas por el equipo psicosocial a contratistas y funcionarios de planta de la Gobernación del Valle del Cauca impactos.

ENERO

1. Construcción de flayer de contenido de difusión y comunicación de protocolos para la promoción de la salud mental del entorno laboral, seguridad basada en el comportamiento.
2. Psicorientación virtual para el reconocimiento y posicionamiento integral

FEBRERO

1. Capacitación y socialización sistema epidemiológico de riesgo psicosocial; Personas: 135.
2. Acompañamiento individual agentes de tránsito Cali; Personas 19.
3. Socialización guías y protocolos para la promoción de los factores psicosociales y efectos en la población trabajadora; Personas 168.

TOTAL: 322

MARZO

1. Capacitación del sistema epidemiológico en factores de riesgo psicosocial; Personas: 206.
2. Socialización promoción de la salud mental dentro del entorno laboral; Personas: 211.

TOTAL: 417

ABRIL

1. Capacitación y socialización acoso laboral; Personas: 90.
2. Socialización política prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas; Personas:83.
3. Acompañamiento individual agentes de tránsito Bugalagrande; Personas 14.

4. Socialización de medidas preventivas ante el contagio de Covid-19.
5. Difusión estrategia de suicidio en el ámbito laboral; Personas: 90.

TOTAL: 296

MAYO

1. Prevención suicidio en el ámbito laboral; Personas: **176**.

JUNIO

1. Capacitación y acompañamiento psicosocial grupal área anticontrabando; Personas: 19.
2. Capacitación y acompañamiento psicosocial grupal área impuestos, rentas y gestión tributaria; Personas: 44.
3. Aplicación escala de ansiedad de Hamilton; Personas 26.
4. Socialización estrés laboral y síndrome de burnout; Personas 101.

TOTAL: 190

JULIO

1. Seguimiento psicosocial Covid-19; Personas: **17**.

AGOSTO

1. Seguimiento y apoyo psicosocial Covid-19; Personas: 13.
2. Capacitación y acompañamiento psicosocial grupal área anticontrabando; Personas: 16.
3. Acompañamiento psicosocial covid-19; Personas 19.
4. Diligenciamiento encuesta de ansiedad de Hamilton; Personas 40.
5. Socialización, importancia temas de salud mental y estrés laboral; Personas: 38.

TOTAL: 126

SEPTIEMBRE

1. Socialización guías y protocolos para la promoción de los factores psicosociales y efectos en la población trabajadora; Personas 31.
2. Seguimiento a la construcción de estrategias en intervención primaria a la secretaria de planeación frente a la resolución de conflictos laborales; Personas: 29.
3. Socialización guías y protocolos para la promoción de los factores de riesgo psicosociales y efectos en la población trabajadora; Personas 31.
4. Socialización de pautas de riesgo psicosocial; Personas 75.
5. Intervención psicosocial individual; Personas 6.
6. Intervención individual psicosocial secretaria de movilidad; Personas: 3.

TOTAL: 175

OCTURBE

1. Socialización factores de riesgo psicosocial; Personas: 119.
2. Intervención individual psicosocial agentes de tránsito; Personas: 7.
3. Socialización guías y protocolos para la promoción e intervención estrés y los efectos en la población trabajadora; Personas 123.
4. Seguimiento y apoyo psicosocial Covid-19; Personas: 12.
5. Socialización factores de riesgo psicosocial e impacto en la población trabajadora; Personas: 197.

TOTAL: 458

NOVIEMBRE

1. Socialización guías y protocolos para la promoción de los factores de riesgo psicosociales y efectos en la población trabajadora; Personas 62.
2. Seguimiento y apoyo psicosocial Covid-19; Personas: 5.
3. Socialización política de prevención de consumo de alcohol y spa; Personas: 125

TOTAL: 192

DICIEMBRE

1. Socialización protocolo retorno al trabajo, Personas: 286.
2. Seguimiento psicosocial Covid 4

TOTAL 300

TOTAL, PRIMER SEMESTRE: 1.401

TOTAL, SEGUNDO SEMESTRE: 1268

TOTAL, ANUAL 2.669

EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DICIEMBRE 2021

INFORME DE RESULTADOS BATERIA IDENTIFICACION DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

METODOLOGIA

Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Documento técnico construido por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, 2010)

**Fecha de aplicación: Noviembre-
Diciembre 2021**

Población proyectada: 600 colaboradores

**Población evaluada: 545 colaboradores –
91%**

**Áreas: Secretaria de Hacienda, Movilidad,
Salud, DADI y General.**

RESULTADO GENERALES:

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
32,4	24,5	30,7
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Alto

Se evidencia un riesgo alto en cuanto a los factores de riesgo psicosocial en la población que participó en la aplicación. De acuerdo a la resolución 2404 de 2019, la medición de los factores de riesgo psicosocial se debe realizar *dentro de 1 año*. Durante este tiempo la empresa debe llevar a cabo cada una de las intervenciones requeridas para disminuir la exposición al factor.

RESULTADOS INTRALABORALES

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Nivel de riesgo	Características de liderazgo	Relación con los colaboradores	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño
Sin riesgo o riesgo despreciable	142	9	134	149
Riesgo bajo	77	14	81	69
Riesgo medio	105	2	129	120
Riesgo alto	111	8	96	130
Riesgo muy alto	110	10	105	77
TOTAL	545	43	545	545
DIFERENCIA EN FACTOR DE RIESGO	326	20	330	327
PORCENTAJE EN RIESGO	60%	46.5%	61%	60%

El porcentaje de presencia de riesgo propone una tendencia alta, es decir, que la lectura acerca de la (s) persona (s) a cargo es desfavorable dada su interacción con el personal y su estilo de direccionamiento. Existe riesgo en la población, el cual puede proceder de dificultades en cuanto al apoyo de la gestión o dificultades de orden comunicativo (entendimiento mutuo). Por otro lado, el tipo de relacionamiento podría resultar difícil entre algunas personas dadas las características de la labor y el tiempo derivado de la misma para interactuar de una forma diferente a la misional, lo que dificulta el establecer relaciones interpersonales dentro de la organización.

La manera cómo se realiza seguimiento al desarrollo del cargo y acompañamiento al logro de objetivos es una dimensión que se encuentra expuesta al riesgo, debido a que algunos colaboradores no logran percibir dicho acompañamiento generando en ellos posiblemente sensaciones de inconformismo y afectando clima de trabajo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Nivel de riesgo	Capacitación	Claridad del rol	Control y autonomía sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio
Sin riesgo o riesgo despreciable	159	157	204	136	98
Riesgo bajo	34	38	171	112	187
Riesgo medio	136	47	41	79	6
Riesgo alto	168	154	82	181	172
Riesgo muy alto	48	149	47	37	82
TOTAL	545	545	545	545	545
DIFERENCIA EN FACTOR DE RIESGO	352	350	170	297	260
PORCENTAJE EN RIESGO	64.6%	64%	31.2%	55%	47.7%

Tres dimensiones presentan tendencia moduladora, sin embargo los porcentajes de riesgo podrían derivarse de:

1. Claridad del rol.
2. Dificultades para asistencia a los eventos de formación.
3. Oportunidades de crecer en su puesto de trabajo o desarrollar habilidades acordes a su formación.

La manera como se acogen las iniciativas provenientes de estos colaboradores no logra impactarlos positivamente, generando posiblemente un reducido compromiso debido a que no tienen claridad sobre sus funciones y rol dentro de la organización.

DEMANDAS DEL TRABAJO

Nivel de riesgo	Consistencia del rol	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	Demandas de la jornada de trabajo	Demandas emocionales	Exigencia de responsabilidad del cargo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
Sin riesgo o riesgo despreciable	14	130	72	115	175	66	4	73
Riesgo bajo	13	131	186	165	100	39	6	121
Riesgo medio	10	88	11	118	92	96	7	58
Riesgo alto	3	73	180	73	132	92	20	170
Riesgo muy alto	10	123	96	74	46	122	13	123
TOTAL	50	534	545	545	545	415	50	545
DIFERENCIA EN FACTOR DE RIESGO	23	284	287	265	270	310	40	351
PORCENTAJE EN RIESGO	46%	53.2%	52.7%	48.6%	49.6%	74.7%	80%	64.4%

La tendencia porcentual está dada por la presencia de riesgo alto. La necesidad de analizar información de tomar decisiones inmediatas y de mantener el hilo conductor son situaciones inherentes a la labor, sin embargo son bien manejadas y asimiladas por la mayoría de estas personas. El nivel de riesgo presente puede derivarse de factores como experiencia y condiciones de susceptibilidad individual. Se evidencia una alta carga laboral en los colaboradores frente al tiempo que tienen de entrega. El porcentaje de factor ambiental y de esfuerzo físico es muy alto, las condiciones del lugar de trabajo y la carga física involucran actividades que se desarrollan bajo ciertas circunstancias y exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Se observa una influencia del entorno extralaboral durante la jornada laboral que puede afectar la labor y rendimiento del colaborador.

RECOMPENSAS

Nivel de riesgo	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento y compensación
Sin riesgo o riesgo despreciable	251	119
Riesgo bajo	88	118
Riesgo medio	55	125
Riesgo alto	5	86
Riesgo muy alto	146	97
TOTAL	545	545
DIFERENCIA EN FACTOR DE RIESGO	206	308
PORCENTAJE EN RIESGO	37.8%	56.5%

El grado de adherencia a la organización se encuentra en nivel medio y la percepción de beneficio alto. Los riesgos asociados a estas dos dimensiones podrían derivarse del factor económico, salario emocional y del sentido de permanencia por parte del personal en cuestión.

Es importante desarrollar algunas actividades de prevención que permitan el control del riesgo en este dominio, estrategias relacionadas con la re significación del cargo, la estabilidad laboral y la identidad empresarial, pues esta dimensión hace referencia al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta el colaborador por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

RESULTADOS EXTRALABORALES:

RIESGO EXTRALABORAL

Nivel de riesgo	Dimensión tiempo fuera del trabajo	Dimensión relaciones familiares	Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	Dimensión situación económica del grupo familiar	Dimensión características de la vivienda y de su entorno	Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Dimensión desplazamiento vivienda trabajo-vivienda
Sin riesgo o riesgo despreciable	126	273	187	165	111	144	76
Riesgo bajo	125	76	84	95	74	98	74
Riesgo medio	111	114	99	121	79	76	100
Riesgo alto	125	31	100	70	150	79	142
Riesgo muy alto	58	51	75	94	131	148	153
TOTAL	545	545	545	545	545	545	545
DIFERENCIA EN FACTOR DE RIESGO	294	196	274	285	360	303	395
PORCENTAJE EN RIESGO	54%	35.9%	50.3%	52.9%	66%	55.6%	72.5%

Las condiciones extralaborales de este personal presentan riesgos implícitos de medía cuantía, la tendencia porcentual es moduladora. Lo anterior se manifiesta dado que este escenario impacta en el confort de las personas de manera directa, especialmente en la dimensión más lesiva *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*, la cual hace referencia al impacto familiar o social en el colaborador dentro de su jornada laboral. Las relaciones con el entorno familiar se mantienen adecuadas en su mayoría y mantenidas a pesar de las obligaciones.

RESULTADOS NIVELES DE ESTRÉS:**FACTOR RIESGO ESTRÉS**

Nivel de síntoma de estrés	Número de personas por nivel de estrés
Muy bajo	120
Bajo	125
Medio	115
Alto	72
Muy alto	113
TOTAL	545
DIFERENCIA EN FACTOR DE RIESGO	300
PORCENTAJE EN RIESGO	55%

El estrés es un proceso adaptativo que implica actividades emocionales y motivacionales que permiten resolver problemas y en este sentido, es beneficioso para activar las tareas que se tienen a diario. Sin embargo, cuando la exposición al factor de riesgo es muy alta el nivel de estrés aumenta generando una sintomatología y repercusiones negativas sobre la salud. En este sentido, el estrés negativo se encuentra presente en este personal en un 55% (300 colaboradores), y es potenciado tanto por factores intralaborales como extralaborales. La procedencia mixta del origen convierte a este personal en candidatos a un sistema de vigilancia epidemiológica.



DIANA RENTERIA
Equipo Psicosocial
Especialista en Psicología Ocupacional



**GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA**

*Departamento Administrativo
de Desarrollo Institucional*



**GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA**

*Departamento Administrativo
de Desarrollo Institucional*