

Constructo	Dominio
Condiciones Intralaborales	Demandas del trabajo
	Control sobre el trabajo
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Factores del trabajo

Condiciones de la tarea

Características de la organización del trabajo

Carga física

Jornada de trabajo

Gestión organizacional

Características de la organización del trabajo

Interfase persona–tarea

Características del grupo social de trabajo

Gestión organizacional

CoPsoQ PSQCAT (versión corta)

Dimensiones evaluadas por ISTAS21

Exigencias cuantitativas: el riesgo psicosocial es alto, siendo desfavorable en un 60%. Los trabajadores perciben una inadecuada planificación de las actividades y una falta de organización de las tareas. El 40% restante percibe una adecuada administración de las tareas en el tiempo establecido para su realización.

Exigencias emocionales: Se evidenció un nivel de respuesta positivo con un 60% de percepción intermedia y un 20% favorable respecto de las exigencias emocionales. Cabe anotar que este resultado se justifica en que el tipo de trabajo que realiza el grupo no exige la interacción con personas ajenas a la operación o la prestación de servicios, razón por la cual el nivel de exposición desfavorable es del 20%.

Ritmo de trabajo: esta valoración fue desfavorable en un 100%, la cantidad de trabajo, el tiempo determinado por circunstancias especiales como la presión de los clientes y los fallos en el sistema de información influyen en los ritmos normales de gestión de las tareas.

Influencia: la valoración estuvo dividida en los tres conceptos, 40% como favorable, 40% intermedio y 20% como desfavorable. La percepción de autonomía es relativa alta, así como el sentimiento de independencia a la hora de tomar decisiones sobre su trabajo el qué y el cómo realizarlo.

Posibilidades de desarrollo: para esta dimensión hubo en porcentaje del 80% de participantes que la calificaron como satisfactoria, en aspectos como la posibilidad de emplear habilidades y conocimientos propios y la posibilidad de adquirir nuevos aprendizajes. El 20% restante opinó negativamente al respecto.

Doble presencia: los resultados demuestran valores similares en las respuestas, el 40 % percibe la situación como desfavorable, mientras que otro 40% de la muestra la califica como intermedia; un 20% de los participantes señaló una condición favorable.

Sentido del trabajo: la percepción de esta dimensión fue positiva con un 60% de favorabilidad y un 40% intermedio, que permiten evidenciar que el grupo reconoce la importancia de su tarea y su utilidad para la organización y los clientes, además de su significado a nivel social y productivo.

Claridad de rol: se obtuvo un porcentaje del 60% de opinión desfavorable respecto de aspectos como la definición clara y concreta de los objetivos recursos e independencia en el trabajo. Por otra parte un 40% de los participantes calificó esta dimensión como intermedia.

Conflicto de rol: Se aprecia que existe una deficiencia importante entre la calidad de las órdenes que se imparten versus los resultados que se exigen y las políticas del cliente en relación con las actividades requeridas. La relación de tasa estuvo en un 80% desfavorable y un 20% intermedio.

trabajadores sienten que las herramientas y canales de comunicación son insuficientes o se concentran en situaciones de menor relevancia, de igual manera se evidenció que hace falta de acompañamiento y formación cuando se presentan cambios

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: se presenta en el grupo una tendencia a la inseguridad acerca de las condiciones generales del trabajo. Un 80% de los trabajadores siente inseguridad, mientras que solo un 20% refiere no sentirse afectado por eventos como el cambio en los sueldos, la externalización, la eliminación de cargos o el

Inseguridad sobre el empleo: los resultados obtenidos muestran opiniones proporcionales respecto de las preocupaciones por el sostenimiento del trabajo, con un 40% intermedio y un 40% desfavorable. Esto indica que existe una preocupación constante por la estabilidad del empleo y las posibilidades de conseguir otro trabajo en caso de ser necesario

Calidad del liderazgo: En general el grupo opina que la gestión del equipo humano realizado por los superiores del área se efectúa de manera inadecuada, en este sentido un 80% de los trabajadores evaluados consideraron que la situación es desfavorable, mientras que el 20% la calificaron como intermedia.

Confianza vertical: Con resultados medios del 80% en intermedio y 20% en favorable, los participantes expresan confianza y seguridad en las acciones y decisiones de sus superiores, de igual forma las relaciones de poder se manejan de forma adecuada y propenden por el bienestar colectivo.

Justicia: los sujetos evaluados opinan en un 80% que los trabajadores no son tratados de forma justa, que existe arbitrariedad en las decisiones y que la distribución del trabajo no se realiza de forma equitativa. Un 20% de los evaluados encuentra que estas situaciones se presentan en niveles menos considerables.