MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS

INFORME Y RESULTADOS

MUNICIPIO DE RIONEGRO

Judiana Marcela Soto Sepúlveda

Psicóloga

Asesor Técnico:

ANA MARIA RIOS TRUJILLO
PSICÓLOGA
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Licencia SO 3926 TP 160801

MUNICIPIO DE RIONEGRO
SEPTIEMBRE 2016

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. MARCO CONCEPTUAL
4. MARCO TEORICO
5. METODOLOGÍA
6. POBLACIÓN
7. INTERPRETACION DE NIVEL DE RIESGO
8. RESULTADOS GENERALES
9. ANALISIS SEGÚN EL TIPO DE CARGO
10. ANALISIS DE RESULTADOS POR AREA/SECRETARIA
11. CONCLUSIONES
12. RECOMENDACIONES Y PLAN DE INTERVENCION SUGERIDO

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, según la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, el 30% de los trabajadores encuestados manifestó sentir estrés ocupacional, sin embargo, en la segunda encuesta entre el 2009 y el 2012, el estrés se incrementó en un 43%. Esto quiere decir que las intervenciones realizadas frente a este tema no han sido efectivas, o no se han hecho los suficientes esfuerzos para minimizar el riesgo en Colombia. Estos agentes son los más percibidos en los trabajadores, incluso superando los ergonómicos. Otros factores que ocupan los primeros lugares son: la atención al público, el trabajo monótono y el estrés ocupacional[1].

La anterior información da cuenta de lo importante de la realización de procesos cualificados de identificación, intervención y evaluación de estos factores de riesgo, en los cuales se logren resultados basados en hechos reales que permitan medir, de forma confiable, la realidad presente en las empresas.

Por medio de la resolución 2646 del 17 de Julio de 2008, se establecen las disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de las patologías causadas por el estrés ocupacional, así como también determina su ámbito de aplicación, siendo objeto de esta aplicación, tanto las empresas públicas como privadas, trabajadores independientes como dependientes, los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las administradoras de riesgos laborales, la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares[2].

---

[1] Gutiérrez Strauss, A.M., Viloria Doria, J.C. Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral 2014 en Colombia (2014). Recuperado de: http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewFile/6411/4757.

[2] Colombia. Ministerio de Protección Social. Resolución 2646/2008, de 7 de julio. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las

Las condiciones de trabajo pueden influir de manera negativa, directa o indirectamente, en la salud del trabajador, la implementación de programas que permitan evaluar sistemáticamente las variables que intervienen en las condiciones de trabajo y de salud como son los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP), pueden facilitar la introducción de medidas pertinentes de intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores.

La Organización Mundial de la Salud define la salud como "el mejor estado de bienestar integral, físico, mental y social, que una persona pueda alcanzar y no solamente como la ausencia de enfermedades"[3].

La salud mental aborda la capacidad del individuo para afrontar dificultades presentes en lo personal, familiar y laboral. Cuando hay dificultades en alguna de estas esferas, se afectan las demás. El campo laboral requiere una gran demanda física y mental y, la propia tarea, tiene sus factores particulares que pueden llegar a enfermar al individuo. Es de tener en cuenta que la organización pasa a ser el segundo hogar del individuo y todas las actividades que realiza, tienen inherentes riesgos que si no son detectados, prevenidos y tratados a tiempo, pueden llegar a ser desencadenantes de enfermedades laborales, que terminan afectando tanto su salud física y mental, como su desempeño profesional, por lo cual se hace necesario identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial.

El Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana, construyó una batería de Instrumentos para la evaluación de estos factores, donde se evalúa los tres factores fundamentales que comprenden el riesgo psicosocial: intralaborales, extralaborales, individuales y evaluación del estrés. De esta manera, se posibilita inferir la relación entre estas

---

patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607.

[3] Organización Mundial de la Salud. (2011). OMS | Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html.

diferentes dimensiones y la forma en que repercuten en la salud mental, la satisfacción y el desempeño laboral.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Efectuar el diagnóstico de riesgo psicosocial en los empleados públicos y trabajadores oficiales del municipio de Rionegro, permitiendo el diseño e implementación de un programa encaminado a la prevención e intervención, influyendo positivamente en la calidad de vida del trabajador y según lo establecido en la Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales y de estrés presentes en los empleados públicos y trabajadores oficiales del municipio de Rionegro, por medio de las baterías del Ministerio de Protección Social (hoy ministerio de trabajo).

- ✓ Tabular la información obtenida en las baterías del Ministerio de Protección Social (hoy ministerio de trabajo).

- ✓ Analizar e interpretar los resultados arrojados por las baterías del ministerio.

- ✓ Determinar las principales áreas para intervención en los factores de riesgo psicosocial, de los empleados públicos y trabajadores oficiales del municipio de Rionegro.

- ✓ Diseñar un plan de intervención para riesgo psicosocial de acuerdo a resultados obtenidos en el análisis e interpretación de las baterías del ministerio y acorde a la priorización de estos factores.

3. MARCO CONCEPTUAL

Es importante contextualizar el tema de riesgo psicosocial, por lo tanto, se hace necesario definir algunos términos importantes de tener en cuenta, no solo desde la normatividad, sino también desde sus conceptos. Algunos de los principales son: Factor de riesgo psicosocial, enfermedad laboral, salud, seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo, condiciones de trabajo, carga física, carga mental, estrés, los cuales se describen a continuación:

Factores de riesgo psicosocial (FRP): Al mencionar riesgo psicosocial, es importante definir antes el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño, derivado del trabajo, el cual puede ser físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial o eléctrico

Los factores de riesgo psicosocial influyen de manera individual en el trabajador, por lo que también deben tratarse de manera particular en cada uno de ellos.

La Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008 define los factores de riesgo psicosociales como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Además, la resolución expresa que “los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”[4].

Según la OIT, se definen como son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se denomina estrés[5]

[4] Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008.
[5] OIT. *Género, salud y seguridad den el trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf.

La Universidad del Valle, afirma que se refiere a la interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, los cuales pueden, eventualmente, generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral[6].

Enfermedad laboral: Es una enfermedad que tiene una relación específica e indiscutible con el trabajo. Se presenta como consecuencia directa de la clase de labor que desempeña el trabajador o el medio en el que se ve obligado a trabajar.

El gobierno nacional actualiza cada tres años la tabla de enfermedades consideradas como laborales.

La Ley 1562 del 11 de julio de 2012, es la encargada de regular y dictar disposiciones con respecto a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades que puedan ocurrir a causa de su labor[7].

Salud: La OMS lanza, en 1940, su controvertida pero casi mundialmente definición de salud, como el "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"[8].

Los trabajadores tienen un concepto de salud y los empleadores, otro. Para las empresas, si el trabajador puede seguir prestando sus servicios y cumpliendo con las normativas exigidas por el empleador, es considerado como sano. Las Empresas Prestadoras de Salud, la definen por exclusión, de tal manera que, está sano, aquel que no está enfermo. Para el trabajador, salud significa llevar la asistencia a su casa puesto que, si no se presenta a laborar, la empresa le retira toda su retribución (económica), así

---

[6] Universidad del Valle. *Factores de Riesgo Ocupacional*. Recuperado de: http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm.
[7] Colombia. Ley 1562 de Julio de 2012.
[8] OMS. *Definición de salud.* Recuperado de: http://www.who.int/suggestions/faq/es/.

sea por enfermedad. Por lo tanto, la salud y la enfermedad, no pueden ser comprendidas si no se conoce cómo viven y cómo trabajan las personas.

La salud es parte fundamental de la vida humana y la determina, en gran medida, la sociedad, así, aunque cada persona viva una salud y enfermedades propias según su herencia, constitución y funcionamiento, éstas se presentan determinadas por la cultura, el trabajo y su estilo de vida. Aunque la salud sea un fenómeno individual, su origen es colectivo.

La salud es uno de los factores que más influyen en el progreso constante del ser humano; si ésta es atendida, se mejora el bienestar físico y psíquico del individuo, dando como resultado un buen desempeño laboral, personal y social.

La sociedad, en cada momento histórico le ha dado una definición, las cuales están ubicadas históricamente de acuerdo a las experiencias y los conocimientos de dicho momento, basados en los intereses de las clases sociales.

Seguridad y salud en el trabajo: Se define como "aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y prevención de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todas las ocupaciones"[9].

De acuerdo con la OIT, en el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, en su artículo 16, los empleadores deben garantizar que el entorno de trabajo no revista riesgos para el trabajador, además de proveer todo lo necesario para lograr que dicho ambiente de trabajo sea lo más seguro posible[10]

[9] Colombia. Ley 1562 de 2012.

[10] OIT. *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores* (1981). Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:313123.

Es claro que cualquier empleo ofrece algún tipo de riesgo para la salud y es iluso pensar que haya un empleo que no esté asociado a un concepto de enfermedad, con relación a su aparición, pero es menester de este departamento velar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la disminución a exposiciones de riesgo de las personas.

Accidente de trabajo: Se considera como toda lesión corporal que sufra un trabajador a causa de una labor que ese encuentre realizando por cuenta ajena. Se tienen en cuenta, tanto las lesiones sufridas en el lugar de trabajo, como las ocasionadas en los desplazamientos entre éste y el domicilio del trabajador.

Es considerado como el indicador inmediato y más evidente de unas malas condiciones de trabajo, ya que no sucede por casualidad, sino que, generalmente, es consecuencia de una situación anterior en las que había situaciones que hicieron que se produjera el accidente.

Condiciones de trabajo: Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo[11].

La resolución 2646 del 17 de julio del 2008 define las condiciones de trabajo como “todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos”[12].

Carga física: Las cargas físicas han sido definidas por la Resolución 2646 como esfuerzos fisiológicos que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico[13]

[11] Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Junta de Andalucía, Consejería de Empleo. *Gestión de la seguridad y salud laboral en las PYMES.* Recuperado de: http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/Manual_Gestion_PRL_-_PYMES.pdf.

[12] Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008.

Abarcan todos aquellos elementos físicos a los que se ve sometida la persona durante su proceso laboral y que pueden dañar el cuerpo humano, como la temperatura, el ruido, las vibraciones, la iluminación y las radiaciones.

Carga mental: La carga mental se define según la Resolución 2646 como la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea[14].

Esta está determinada por el grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su labor.

Algunos de los factores que influyen en la carga mental, son: la cantidad de información que se recibe, la complejidad de la respuesta que se exige, el tiempo en que se ha de responder, las capacidades individuales, el salario, las malas relaciones laborales y los trabajos de poco contenido.

El estrés: Por su parte el estrés ha sido identificado como la consecuencia más característica de los FRP. Este fenómeno es definido por la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social como la "respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intra laborales y extra laborales[15].

Todos hablamos de estrés. Selye, definió el estrés, como "la respuesta general del organismo ante cualquier estimulo estresor o situación estresante", así mismo la

[13] Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008.
[14] Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008.
[15] Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008.

Organización Mundial de la Salud (1994) lo define como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”[16].

Factores intralaborales: Son aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Evalúan la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, entre otras.

Factores extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador; a su vez, abarca las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Mide aspectos como la utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda, acceso a servicios de salud, entre otras.

Factores individuales: Son las características de personalidad que permiten reaccionar con mayor o menor estrés a situaciones de tensión. Evalúan la información sociodemográfica, características de personalidad y estilos de afrontamiento, y condiciones de salud.

[16] Instituto Nacional de Seguros. Boletín preveni2. *Trabajemos contra el estrés*. Recuperado de: https://portal.ins-cr.com/NR/rdonlyres/F889FFAE-06FE-43D1-A079-357AC568D11E/5648/Preveni2N10Trabajemoscontraelestr%C3%A9s.pdf.

4. MARCO TEÓRICO

Causas y consecuencias de los factores de riesgo psicosocial[17].

Las causas que originan los riesgos psicosociales son muchas y están mediadas por las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador. Algunas de las más importantes pueden ser:

Características de la tarea

- ✓ **Monotonía:** Falta de variedad, que produce aburrimiento o cansancio.
- ✓ **Repetitividad:** Que siempre se desarrolla la misma tarea.
- ✓ **Excesiva o escasa responsabilidad:** La mucha o poca obligación moral para hacer algo.
- ✓ **Falta de desarrollo de aptitudes:** carencia de crecimiento y mejora en sus propias habilidades.
- ✓ **Ritmo excesivo de trabajo:** demasiado tiempo para la realización de una tarea.

Estructura de la organización

- ✓ **Falta de definición o conflicto de competencias:** No se le da al trabajador un norte sobre lo que debe hacer o se le encargan tareas para las que no tiene habilidades.
- ✓ **Comunicación e información escasa o distorsionada:** La información que se brinda para la realización de la tarea, no es la adecuada o es insuficiente para que las cosas se hagan de forma correcta.

[17] MATURANA, H. Psicosociología organizacional. Licenciatura en seguridad y salud ocupacional 2012. Recuperado de http://mylenefrivasr.wordpress.com/2013/04/25/riesgos-psicosociales/.

- ✓ **Pocas o conflictivas relaciones personales:** Las relaciones entre los trabajadores y de ellos con sus jefes, deben estar basadas en confianza, respeto y buen trato
- ✓ **Estilo de mando autoritario:** Es cuando los jefes o líderes adoptan un rol de cacique más que de guía para el desarrollo de las tareas de sus subalternos, lo cual deteriora las relaciones y la forma cómo se desarrollan las labores.

Características del empleo

- ✓ **Mal diseño del puesto:** Es cuando las áreas de trabajo no cuentan con los diseños, espacios y características necesarias para poder llevar a cabo la tarea de forma adecuada.
- ✓ **Malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene:** Cuando el área de trabajo se encuentra deteriorado, inseguro, insalubre o demasiado incómodo, se presenta una directa afectación en la calidad de la salud de los empleados.
- ✓ **Salario inadecuado:** La justa remuneración determina, en gran medida, la motivación por parte del empleado para desarrollar su labor.

Organización del trabajo

- ✓ **Trabajo a turnos:** Los turnos deben ser consistentes y las horas consecutivas pues, de lo contrario, se verá reflejado en cansancio excesivo y falta de tiempo para las labores extralaborales que tienen los empleados
- ✓ **trabajo nocturno o en fines de semana:** El cuerpo necesita el descanso durante la noche. Trabajar en jornadas nocturnas acrecienta el desgaste físico y mental y, por ende, deteriora el rendimiento en las tareas. Los fines de semana, el empleado requiere de pasar tiempo con su familia y realizar otro tipo de actividades para evitar caer en la monotonía.

Factores externos a la empresa

- ✓ **Calidad de vida de la persona:** es fundamental velar porque las personas puedan tener suficiente tiempo de descanso para que realicen actividades diferentes a sus labores como departir con sus familias, asistir a eventos sociales, entre otros.
- ✓ **Problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social:** Cuando los empleados tienen una vida desordenada al exterior de la empresa, muy seguramente esto se verá reflejado en su desempeño laboral.

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales. Algunos de los efectos más documentados son[18]:

- ✓ **Problemas y enfermedades cardiovasculares:** Consisten en dificultades a nivel del corazón y de los vasos sanguíneos.
- ✓ **Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental:** Son alteraciones mentales producidas por una gran cantidad de factores y que desencadenan en comportamientos inadecuados u ocasionan abandono por parte de la persona.
- ✓ **El dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos:** Malestar a nivel muscular u óseo producido por causas como malas posturas reiteradas, excesiva demanda de tarea, realizar actividades no acordes con sus capacidades, entre otras.
- ✓ **Trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales):** Afecciones a nivel de las vías respiratorias causadas por inhalación de humos, gases o polvo y las gastrointestinales son producidas por desórdenes en los hábitos alimentarios en cuanto a horarios, cantidad y calidad de los alimentos.
- ✓ **Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social):** Son malos hábitos que

[18] MATURANA, H. *Psicosociología organizacional.*

adoptan las personas en contravía de lo que pueden suponer como saludable, pero que les hace entra en una zona de la que les es difícil salir.

- ✓ **Absentismo laboral:** Consiste en la ausencia o abandono del puesto de trabajo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Evaluación de los riesgos psicosociales

La evaluación de riesgos es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales. El ser humano no es una máquina de producir. Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, entre otros.

Uno de los ejes principales de la evaluación de riesgos psicosociales es la participación de los trabajadores en todo el proceso. De hecho, los métodos con una mayor validez científica en este ámbito se basan en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser causa de problemas de índole psicosocial[19].

El Instituto Nacional De Seguridad e Higiene en el Trabajo, de España, en el documento "Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial"[20], plantea que los pasos a seguir para llevar a cabo de manera satisfactoria, dicha evaluación, son los siguientes:

Identificación de los factores de riesgo: Consiste en determinar cuáles son los factores que constituyen algún tipo de riesgo para la salud o la integridad de las perdonas, no solo al interior de la empresa, sino también en su vida personal

[19] MATURANA, H. *Psicosociología organizacional.*

[20] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. España. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EE%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf.

Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de aplicar: Esta elección es clave pues, al lograr determinar los orígenes de los riesgos presentes en las organizaciones, se pueden tomar acciones y decisiones adecuadas para su solución.

Planificación y realización del trabajo de campo: Debe hacerse de manera profesional y cuidadosa para recolectar la información de manera rigurosa y objetiva, todo con miras a obtener resultados confiables que conlleven a una toma asertiva de decisiones.

Análisis de los resultados y elaboración de un informe: Los resultados pueden brindar un panorama claro de la situación, a nivel psicosocial de los empleados de la empresa y, por tanto, deben ser informados de manera adecuada a los encargados de Seguridad y Salud en Trabajo de la empresa, los reportes presentados, ayuden a la organización a tomar las medidas más pertinentes.

Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención: Luego de haber concluido cuáles son los puntos que se deben intervenir en los empleados, es imperativo iniciar los planes adecuados para enfrentar las situaciones que se hayan determinado.

Seguimiento y control de las medidas adoptadas: Es muy importante hacer seguimiento exhaustivo a cada una de las intervenciones que se hayan llevado a cabo, con el fin de controlar su evolución y lograr, así, el mejoramiento continuo de las organizaciones y, más importante aún, de las personas.

Para la evaluación o identificación de los factores de riesgo psicosocial en este proyecto, se utiliza la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, la cual desarrolla varios instrumentos dentro de los cuales tenemos:

- ✓ Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).

- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B), aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- ✓ Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- ✓ Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- ✓ Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés

Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

La clasificación que se presenta a continuación es acorde a la del Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia y fue obtenida de la Batería de Riesgo Psicosocial. Contempla tres tipos de factores psicosociales: Los intralaborales, extralaborales e Individuales.

A continuación, se explicará Detalladamente Cada factor psicosocial, especificando cuando se pueden convertir en un factor de riesgo, y los motivos de intervención.

Condiciones intralaborales

Se entienden como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo[21]. A continuación, se presentan las condiciones intralaborales incluidas en la Batería del Ministerio que se encuentran organizadas en Dominios y cada uno de estos en dimensiones.

[21] Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.

- **Dominio: demandas del trabajo**

Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Sus dimensiones son: 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.

Pueden ser un indicador de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido, limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados o la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes entre otras.

- **Dominio: Control**

Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.
Sus dimensiones son: Control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación. Estas se pueden convertir en un factor de riesgo cuando el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, el ritmo y el orden del trabajo es restringido[22].

- **Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales

[22] Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.

en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral.

Sus dimensiones son: Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores (subordinados). Esto se puede convertir en un factor de riesgo cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, asignación del trabajo o el grupo de colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, entre otras[23].

- **Dominio: Recompensa**

Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, sus dimensiones son:

Reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Este dominio se convierte en un factor de riesgo cuando la empresa descuida el bienestar de los trabajadores o no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo además de que el trabajador puede percibir inestabilidad laboral.

Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo estas condiciones son importantes medirlas ya que pueden ser grandes aportantes de estrés:

- **Tiempo fuera del trabajo**

Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o

[23] Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.

domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Se convierte en un factor de riesgo cuando: La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente[24].

- **Relaciones familiares**

Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar, se convierte en fuente de riesgo cuando: La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es muy poca o inexistente o pobre.

- **Comunicación y relaciones interpersonales**

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Se convierte en fuente de riesgo cuando: La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente o la relación con amigos o allegados es conflictiva.

- **Situación económica del grupo familiar**

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando: Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o cuando existen deudas económicas difíciles de solventar[25].

- **Características de la vivienda y de su entorno**

Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar, Se convierte en fuente de riesgo cuando las características de la vivienda pueden ser precarias o es de difícil acceso, o cuando las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.

[24] Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.
[25] Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.

- **Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo**

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando: Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo.

- **Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda**

Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando: el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada[26].

Características Socio demográficas (condiciones individuales)

Aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Esta información es importante describirla ya que nos da información personal de cada uno de los trabajadores[27]. Tener una información más detallada nos ayuda a observar que influencias pueden tener estas características en los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en la Administración Municipal de Rionegro.

[26] Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.
[27] Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana.

INTRALABORALES

DIMENSION	INDICADORES DE RIESGO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	La tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
DEMANDAS EMOCIONALES	• El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. • El individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de

	su labor.
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su áreas o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero vienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de esas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FISICO	Implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

DIMENSION	INDICADORES DE RIESGO
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso.
CONSISTENCIA DEL ROL	Al trabajador se le representa exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajador afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

CONTROL AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales restringidos o inexistentes.
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas par a las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
CLARIDAD EN EL ROL	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
CAPACITACIÓN	• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador.

DIMENSION	INDICADORES DE RIESGO
CARACTERISTICAS DEL	• La gestión que realiza el jefe presenta dificultades

LIDERAZGO	en la planificación asignaron del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso
RELACIÒN COLABORADORES (SUBORDINADOS)	• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para la comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente se presenta dificultades laborales.
RETROALIMENTECIÓN DEL DESEMPEÑO	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz

	• Existen deficiencias o dificultades para desarrollar el trabajo en equipo • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente
DIMENSION	**INDICADORES DE RIESGO**
RECONOCIMIENTO Y COMPESACION	• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y EL TRABAJO QUE SE REALIZA	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o inexistente • Se percibe inestabilidad laboral • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan

EXTRALABORALES

DIMENSION	INDICADORES DE RIESGO
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para entender asuntos personales o domésticos es limitada o

	insuficiente.
RELACIONES FAMILIRES	• La relación con familiares es conflictiva • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
SITUACION ECONIMICA DEL GRUPO FAMILIAR	• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.

DIMENSION	INDICADORES DE RIESGO
CARACTERISTICAS DE VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	• Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías de transitables, a medida de transporte o a servicios de salud.
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL	• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

TRABAJO	
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA- TRABAJO-VIVIENDA	• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Tipos de estrés

El manejo del estrés puede resultar complicado y confuso porque existen diferentes tipos de estrés: según el tiempo de afección e intensidad existen tres tipos de estrés: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico. Y según sus características existen cuatro tipos de estrés: eustrés, distrés, hiperestrés e hipoestrés. Cada uno cuenta con sus propias características, síntomas, duración y enfoques de tratamiento.

Según la Asociación Americana de Psicología se clasifican en: [28]

- **Según el tiempo de afección e intensidad**

Estrés agudo

El estrés agudo es el tipo más común. Ya que surge de las exigencias y presiones que tenga la persona en cuanto a su pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas"

[28] Miller, L.H. y Dell Smith, A. *Los Distintos tipos de estrés* (2014). Recuperado de: https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx.

Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

- **Agonía emocional:** una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- **Problemas musculares** que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos;
- **Problemas estomacales e intestinales** como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable;
- **Sobreexcitación pasajera** que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.

Estrés agudo episódico

El estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante que tiene la persona. Ven el desastre a todas las situaciones y prevén con pesimismo una catástrofe.

Por otra parte, estás personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.

Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con "mucha energía nerviosa". Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se

deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real. El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellas.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen.

Estrés crónico

Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta. El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Este tipo de estrés surge de las exigencias y presiones implacables durante períodos de tiempo aparentemente interminables. Además, la persona no guarda esperanzas, se siente abandonada y no busca soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y

creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés.

- **Según sus características**.

Eustrés

También llamado positivo. En la categoría anterior entra en el tipo agudo. Es puntual y generalmente corresponde a actividades físicas, entusiasmo, ilusión, creatividad y motivación.

Distrés

Este tipo de estrés es negativo. Causado por los reajustes constantes o alteraciones en una rutina. También entra en el grupo de agudos pero puede pasar a ser más intenso y empezar a rozar el episódico.

Hiperestrés

Es el que se produce cuando se está haciendo un sobreesfuerzo en una actividad, sea laboral o personal, más allá de lo que se puede gestionar. Cuando alguien está hiperestresado, cualquier minucia más que sea un esfuerzo mayor puede

desencadenar toda una explosión emocional, desde el derrumbe a la ira descontrolada.

Hipoestrés

El hipoestrés es lo contrario del hiperestrés. En este tipo se está en un estado de absoluto aburrimiento y desmotivación. Se suele dar en el caso de personas inquietas y creativas que se ven sujetas a trabajos repetitivos, como, por ejemplo, la cadena de engranaje de una fábrica[29].

Estas definiciones se utilizan en esta investigación solo como información y ampliación del dato, con el fin de tener presente los tipos de estrés.

La clasificación de los factores de riesgo psicosocial nos da una idea muy clara de cómo tantos aspectos de la vida de las personas pueden influir directamente en su desempeño laboral.

Hoy es claro que no solo se puede tener en cuenta lo que sucede al interior de las organizaciones para determinar el nivel de riesgo que puede tener un individuo con respecto a su trabajo, sino que también es imperativo considerar que esta persona tiene una vida por fuera de la empresa que puede, en mayor o menor grado, contribuir en su desempeño. No solo eso, sino que también la parte de personalidad y comportamientos de dicho individuo cobran relevancia, dando como resultado una integridad que lleva a que los resultados esperados por una organización, con respecto a sus empleados, tenga muchas variables que hay que considerar y a las cuales hay que prestarles la suficiente atención para lograr el desarrollo pleno de las empresas, pero también de las personas.

[29] En Buenas Manos (EBM). *Tipos de estrés y sus consecuencias*. Recuperado de: http://www.enbuenasmanos.com/vida-sana/tipos-de-estres/.

5. METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo descriptivo y de corte transversal, en el cual en un período de tiempo se realiza una recolección de información primaria a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales del municipio de Rionegro (Antioquia), a través de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial diseñada, por la Pontificia Universidad Javeriana, para el Ministerio de Protección Social (hoy ministerio de trabajo), la cual permite efectuar un diagnóstico en este tema.

El método utilizado en este proyecto es el del método analítico, en el cual se estudia detalladamente cada uno de los componentes que hacen parte de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la Administración Municipal de Rionegro (Antioquia). Para estudiar detalladamente cada uno de estos componentes se aplica, a la totalidad de trabajadores de la empresa, los cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

6. POBLACIÓN

1.1. POBLACIÓN BENEFICIARIA

Directivos (Alcalde, Secretarías y Subsecretarías)…….....	47
Profesionales……..	72
Técnicos……..	56
Asistenciales……	66
Trabajadores Oficiales……	2
TOTAL	243

7. INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

7.1 Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

7.2 Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

7.3 Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

7.4 Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

7.5 Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

8. ANALISIS DE RESULTADOS

DATOS DEL EVALUADOR	
Nombre del asesor técnico	Ana María Ríos Trujillo
Identificación	39.179.578 de Medellín
Profesión	Psicología
Posgrado	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Tarjeta Profesional	160801
Licencia en Salud Ocupacional	3926
Fecha de expedición de la licencia	12/02/2015
Psicólogo (a) Responsable por parte de la empresa	Judiana Marcela Soto Sepúlveda
Registro	5-3006-06
Tarjeta Profesional	155757

ANALISIS GENERAL DE LA EMPRESA

RIESGO / Nivel de riesgo	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL GENERAL
Sin riesgo	38	81	48
Riesgo bajo	37	39	33
Riesgo medio	36	39	34
Riesgo alto	41	31	37
Riesgo muy alto	32	11	25
invalido	25	8	32
No evaluado	0	0	0
TOTAL	209	209	209
Número de Personas en Riesgo	109	81	96
Porcentaje de personas en Riesgo	52,2%	38,8%	45,9%

Dentro de los resultados arrojados en la encuesta del Municipio de Rionegro, se encuentra en un nivel de riesgo MEDIO, donde se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan

observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

En el componente INTRALABORAL se logra identificar riesgo significativo, con un 52,2% de la población. Mientras que en el área EXTRALABORAL, se evidencia un riesgo del 38.8% de la población evaluada

NIVEL RIESGO TOTAL PSICOSOCIAL	
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	Medio
NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Bajo
NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	Medio
No. DE PERSONAS CON NIVEL DE RIESGO SIGNIFICATIVO (MEDIO, ALTO Y MUY ALTO)	96 de 209 Personas, equivalente al 45,9%
No. DE PERSONAS PARA EL SVE (ALTO Y MUY ALTO)	62 personas de 209, equivalente al 34,4%

RESULTADOS DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Análisis de acuerdo a cada uno de los dominios que lo componen:

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES:

DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES S OCIALES				
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	60	55	53	108	57
Riesgo bajo	41	57	45	11	47
Riesgo medio	42	37	31	10	41
Riesgo alto	32	37	43	10	26
Riesgo muy alto	32	21	36	4	34
Invalido	2	2	1	0	4
No evaluado	0	0	0	66	0
TOTAL	209	209	209	209	209
Número de Personas en Riesgo	106	95	110	24	101
Porcentaje de personas en Riesgo	50,7%	45,5%	52,6%	11,5%	48,3%

En el dominio LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES, se evidencia un riesgo significativo en 101 personas, lo que corresponde al 48.3% de la población, ya que puntuaron riesgo medio, alto y muy alto. Además se evidencia que dentro de las dimensiones más significativas se encuentra RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO con el 52.6% de la población en la dimensión, lo que puede evidenciar que la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. Seguido de CARACTERITISCAS DE LIDERAZGO, donde el 50.7% presenta riesgo significativo, lo que puede percibirse como que la gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación asignaron del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas o que el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus

colaboradores, así mismo que el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

DOMINIO:	CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Claridad de rol	Capacitación	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Participación y manejo del cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	54	55	77	59	46	51
Riesgo bajo	30	36	34	40	43	33
Riesgo medio	19	45	47	37	55	49
Riesgo alto	57	39	30	40	38	34
Riesgo muy alto	45	31	20	31	23	36
invalido	4	3	1	2	4	6
No evaluado	0	0	0	0	0	0
TOTAL	209	209	209	209	209	209
Número de Personas en Riesgo	121	115	97	108	116	119
Porcentaje de personas en Riesgo	57,9%	55,0%	46,4	51,7%	55,5%	56,9

En el dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO, Se encuentra un riesgo significativo del 56.9% de la población, dentro de las dimensiones más relevantes se encuentra: En la dimensión CLARIDAD DEL ROL, Se identifica que hay un riesgo significativo en el 57.9% de la población, en lo cual el trabajador puede percibir que **l**a organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.Seguido de la dimensión CONTROL Y LA AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO, con un 55.5% que percibe que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. Además de la dimensión CAPACITACIÓN con el 55% en riesgo, indicador de que el acceso a las actividades de

capacitación es limitado o inexistente o no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador. Un indicador de riesgo adicional es la dimensión PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO con un 51.7%, indicador de que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, se ignoran los aportes y opiniones del trabajador o los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

DOMINIO:	DEMANDAS DEL TRABAJO								
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Nivel de responsabilidad del cargo	Consistencia del rol	Demandas emocionales	Demandas de la jornada de trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	37	43	57	27	53	59	29	43	28
Riesgo bajo	46	35	19	19	52	47	46	56	34
Riesgo medio	31	15	33	29	23	46	56	43	37
Riesgo alto	42	21	23	41	50	30	37	41	33
Riesgo muy alto	51	28	10	87	25	25	36	24	59
invalido	2	1	1	6	6	2	5	2	18
No evaluado	0	66	66	0	0	0	0	0	0
TOTAL	209	209	209	209	209	209	209	209	209
Número de Personas en Riesgo	124	64	66	157	98	101	129	108	129
Porcentaje de personas en Riesgo	59,3%	30,6%	31,6%	75,1%	46,9%	48,3%	61,7%	51,7%	61,7

En el dominio DEMANDAS DEL TRABAJO se encuentra un nivel de riesgo significativo del 61.7% de la población trabajadora, donde las dimensiones más relevantes son:

La dimensión DEMANDAS EMOCIONALES con un 75.1%, indicador de individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público; en su trabajo

situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.) o el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. Seguido se encuentra la dimensión DEMANDAS CUANTITATIVAS, con un riesgo de 61.7%, donde se puede percibir que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.Por otra parte se evidencia en la dimensión DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, con el 59.3%, como indicador de riesgo, donde se evidencia que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.Finalmente se encuentra que en la dimensión DEMANDAS DE CARGA MENTAL, con un 51.7% de riesgo, en donde los empleados perciben que la tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes o que la información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

DOMINIO RECOMPENSAS

DOMINIO:	RECOMPENSAS		
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	Reconocimiento y compensación	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	45	75	57
Riesgo bajo	60	40	37
Riesgo medio	38	34	51
Riesgo alto	39	28	36
Riesgo muy alto	22	29	23
invalido	5	3	5
No evaluado	0	0	0
TOTAL	209	209	209
Número de Personas en Riesgo	99	91	110
Porcentaje de personas en Riesgo	47,4%	43,5%	52.6%

En el dominio RECOMPENSAS no se encontró un riesgo significativo en el 52.6% de la población trabajadora.

ESTRÉS:

COMPONENTE	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
ESTRÉS	77	36,8

Se evidencia que el nivel de estrés en el Municipio de Rionegro, se encuentra en un nivel de Riesgo MEDIO, por lo que la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

9. ANALISIS SEGÚN ELTIPO DE CARGO

9.1. DIRECTIVOS/JEFES- TIENE PERSONAL A CARGO

RIESGO PSICOSOCIAL	
TIPO DE CARGO	Jefatura - tiene personal a cargo

INFORME DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DIRECTIVOS/JEFES- TIENE PERSONAL A CARGO

RIESGO / Nivel de riesgo	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL GENERAL
Sin riesgo	4	16	8
Riesgo bajo	7	9	3
Riesgo medio	6	6	9
Riesgo alto	10	8	10
Riesgo muy alto	8	2	5
invalido	6	0	6
No evaluado	0	0	0
TOTAL	41	41	41
Número de Personas en Riesgo	24	16	24
Porcentaje de personas en Riesgo	58,5%	39,0%	58,5%

En el cargo Jefatura se observa riesgo significativo en el componente Intralaboral con un 58,5%, equivalente a 24 personas con riesgo entre medio- alto y muy alto.

A continuación, se presenta el resumen de cada dominio con las dimensiones que presentan un puntaje significativo mayor al 50% y con necesidad de intervención.

RIESGO INTRALABORAL EN DIRECTIVOS/JEFES- TIENE PERSONAL A CARGO:

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Retroalimentación del desempeño	23	56,1%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	24	58,5%
	Capacitación	22	53,7%
	Claridad del rol	21	51,2%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	33	80,5
	Nivel de responsabilidad del cargo	30	73,2%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30	73,2%
	Demandas cuantitativas	30	73,2%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	28	68,3%
	Demandas de la jornada de trabajo	28	68,3%
	Demandas de carga mental	28	68,3%

	Consistencia del rol	21	51,2%
RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	22	53,7%
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	21	51,2%

En el componente **INTRALABORAL** se observa riesgo significativo en:

En el dominio LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES se evidencia un nivel de riesgo significativo en el 53.7% de la población, siendo la dimensión más significativa es RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO con un 56,1% de la población, indicador de que es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

En el dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO, se evidencia riesgo en el 53.7% de la población, siendo la dimensión CONTROL Y LA AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO, con un 58,5% indicador de que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente o en el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales restringidos o inexistentes. Otra dimensión significativa es CAPACITACIÓN con el 53,7%, indicador de que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente o las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador. También se evidencia en la dimensión CLARIDAD DEL ROL con un 51,2%, indicador de que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO,** se evidencia un riesgo en el 78% de la población trabajadora, siendo las dimensiones más significativas:

DEMANDAS EMOCIONALES con un 80,5% indicando que El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.

Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público; El individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.); el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Seguido de NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO, INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL y DEMANDAS CUANTITATIVAS, las anteriores con un nivel de riesgo del 73,2%, lo que podrían percibir que El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su áreas o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero vienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de esas condiciones y de los diversos factores que las determinan, podrían existir altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajador afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador y/o que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

También , en igualdad de porcentaje, con un 68,3%, se perciben las dimensiones de DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO y DEMANDAS DE CARGA MENTAL lo que se puede percibir como que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador; se trabaja con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso; la tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información

detallada o que puede provenir de diversas fuentes o es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Y por último la dimensión CONSISTENCIA DEL ROL, con un 51,2%, indicador de que al trabajador se le representa exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

En el dominio **RECOMPENSAS** se percibe un riesgo significativo, en la dimensión RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN con un 53,7%, indicador de que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización o la empresa descuida el bienestar de los trabajadores, también puede percibirse que la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo. También se encuentra en el dominio RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA con un 51,2%, indicador de que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o inexistente, se percibe inestabilidad laboral o los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

RIESGO EXTRALABORAL EN DIRECTIVOS/JEFES- TIENE PERSONAL A CARGO:

DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	24	58,5%

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	22	53,7%

En el componente EXTRALABORAL se evidencia un riesgo del 39% del personal Jefe-Tiene personal a cargo, evidenciando que los riesgos más significativos encontrados son: el dominio INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, con un 58,5% de la población, indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. Otro dominio es TIEMPO FUERA DEL TRABAJO presenta riesgo significativo, con un 53,7%, indicador de que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente o por la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para entender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

ESTRÉS:

COMPONENTE	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
ESTRÉS	21	51,2%

El nivel de riesgo de estrés es MEDIO en el cargo JEFE-TIENE PERSONAL A CARGO.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL DIRECTIVOS/JEFES- TIENE PERSONAL A CARGO:

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	Demandas emocionales	33	80,5%

EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24	58,5%

Se logra definir que la dimensión con un mayor nivel de riesgo psicosocial para el componente **INTRALABORAL** es DEMANDAS EMOCIONALES con un 80,5% de la población y para el componente **EXTRALABORAL** es INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO con un 58,5% de la población.

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DIRECTIVOS/JEFES- TIENE PERSONAL A CARGO:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relaciones sociales en el trabajo	13	31,7%

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones familiares	0	0

La dimensión que se logran identificar como factor protector dado su nivel de riesgo para el componente **INTRALABORAL** es RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con un 31,7% de la población,

En el componente **EXTRALABORAL** las RELACIONES FAMILIARES se determina como factor protector con 0% de la población con riesgo significativo.

9.2 PROFESIONAL- ANALISTA- TECNICO- TECNOLOGO

RIESGO PSICOSOCIAL	
TIPO DE CARGO	**Profesional - analista - técnico - tecnólogo**

RIESGO PSICOSOCIAL EN PROFESIONAL- ANALISTA- TECNICO- TECNOLOGO

RIESGO / Nivel de riesgo	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL GENERAL
Sin riesgo	23	39	24
Riesgo bajo	18	20	18
Riesgo medio	18	19	20
Riesgo alto	19	12	14
Riesgo muy alto	17	7	14
invalido	7	5	12
No evaluado	0	0	0
TOTAL	102	102	102
Número de Personas en Riesgo	54	38	48
Porcentaje de personas en Riesgo	52,9	37,3	47,1

En el cargo **PROFESIONAL- ANALISTA- TECNICO- TECNOLOGO** se observa riesgo significativo en el componente Intralaboral con un 52,9%, equivalente a 54 personas con riesgo entre medio- alto y muy alto.

A continuación, se presenta el resumen de cada dominio con las dimensiones que presentan un puntaje significativo mayor al 50% y con necesidad de intervención.

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
EN PROFESIONAL- ANALISTA- TECNICO- TECNOLOGO

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características de Liderazgo	56	54,9%
	Retroalimentación de desempeño	52	51%
	Relaciones sociales en el trabajo	51	50%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	73	71,6%
	Participación y manejo del cambio	64	62,7%
	Capacitación	63	61,8%
	Claridad del rol	61	59,8%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	74	72,5%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	71	69,6%
	Demandas cuantitativas	63	61,8%
	Demandas de carga mental	56	54,9%
	Demandas de la jornada de trabajo	53	52%
RECOMPENSAS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	51	50%

En el componente **INTRALABORAL** se observa riesgo significativo en:

En el dominio LIDERAZGOY RELACIONES SOCIALES se evidencia que el 46.1% presentan riesgo significativo, siendo las dimensiones más relevantes:

CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO con un 54,9% de la población, indicador de: que la gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación asignaron del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas; El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus colaboradores; El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso

RETROALIMENTACIÓN DE DESEMPEÑO con un 51% en riesgo, donde se evidencia que es Inexistente poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. También se evidencia que en la dimensión RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con un 50% de la población, lo cual indica que los empleados consideran que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas , en ocasiones puede darse un trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, puede presentarse una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz , existen deficiencias o dificultades para desarrollar el trabajo en equipo o que el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente

En el dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO, se evidencia riesgo significativo del 64.7% de la población, en donde las dimensiones más significativas son:

CONTROL Y LA AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO, 71,6%, indicador De que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente; el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales restringidos o inexistentes.Seguido de la dimensión PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO con un 62,7%, indicador de que el trabajador carece de

información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio,se ignoran los aportes y opiniones del trabajador o los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. También se encuentra que la dimensión CAPACITACIÓN con el 61,8%, indicador de que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente o las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador. Otro riesgo significativo es CLARIDAD DEL ROL con un 59,8%, indicador de que laa organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO** se encuentra un riesgo del 56.9% en la población. Encontrando las siguientes dimensiones relevantes:

DEMANDAS EMOCIONALES con un 72,5%, indicador de que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público, en ocasiones puede exponerse en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.) o debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. Además DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, con un 69,6%, indicador de que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. También en la dimensión DEMANDAS CUANTITATIVAS, con un 61,8% indicador de que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.Por otra parte en la DEMANDA DE CARGA MENTAL, con 54,9% indicador de la tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas

fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.Y por último DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO, con 52%.indicador de que se trabaja en con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso.

En el dominio **RECOMPRENSAS** se evidencia un nivel de riesgo con 54.9% de la población, siendo la dimensión más significativa RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA con un 50%, indicador de que es deficiente o inexistente el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización, se percibe inestabilidad laboral o que los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realiza.

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN PROFESIONAL- ANALISTA- TECNICO- TECNOLOGO

DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	60	58,8%

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo de 37l6% de la población, siendo l dominio INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, con un 58,8% de la población, indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

ESTRÉS EN PROFESIONAL- ANALISTA- TECNICO- TECNOLOGO

COMPONENTE	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
ESTRÉS	29	28,4%

Se evidencia que en el cargo EN PROFESIONAL- ANALISTA- TECNICO- TECNOLOGO, se presenta un nivel de riesgo MEDIO con un puntaje significativo de 28.4% de la población.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	Demandas emocionales	74	72,5%
EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	60	58,8%

Se logra definir que la dimensión con un mayor nivel de riesgo psicosocial para el componente **INTRALABORAL** es DEMANDAS EMOCIONALES con un 72,5% de la población y para el componente **EXTRALABORAL** es INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO con un 58,8% de la población.

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	5	4,9%

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones familiares	9	8,8%

La dimensión que se logran identificar como factor protector dado su nivel de riesgo para el componente **INTRALABORAL** es RELACIÓN CON LOS COLABORADORES con un 4,9% de la población

En el componente **EXTRALABORAL** las RELACIONES FAMILIARES se determina como factor protector con 8,8% de la población con riesgo significativo.

9.3 AUXILIAR- ASISTENTE ADMINISTRATIVO- ASISTENTE TECNICO

RIESGO PSICOSOCIAL	
TIPO DE CARGO	**Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico**

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN AUXILIAR- ASISTENTE ADMINISTRATIVO- ASISTENTE TECNICO

RIESGO / Nivel de riesgo	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL GENERAL
Sin riesgo	11	23	15
Riesgo bajo	11	10	12
Riesgo medio	12	14	5
Riesgo alto	11	11	12
Riesgo muy alto	7	2	6
invalido	11	3	13
No evaluado	0	0	0
TOTAL	63	63	63
Número de Personas en Riesgo	30	27	23
Porcentaje de personas en Riesgo	47,6	42,9	36,5

A continuación, se presenta el resumen de cada dominio con las dimensiones que presentan un puntaje significativo mayor al 50% y con necesidad de intervención.

RIESGO INTRALABORAL PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN AUXILIAR- ASISTENTE ADMINISTRATIVO- ASISTENTE TECNICO

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Retroalimentación del desempeño	33	52,4%

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	37	58,7%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	48	76,2%
	Demandas cuantitativas	34	54%

En el dominio **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES** se evidencia riesgo significativo del 49.2% de la población, donde se observa riesgo significativo en la dimensión RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO con un 52,4% de la población, indicador de que la retroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO,** se encuentra riesgo significativo en el 46% de la población, específicamente en la dimensión CLARIDAD DEL ROL con un 58,7%, indicador de que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO se encuentra riesgo de 58.7% de la población,** siendo la dimensión DEMANDAS EMOCIONALES con un 76,2%, indicador de que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.) o el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. En segundo lugar, DEMANDAS CUANTITATIVAS, con un 54%, indicador de que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas

asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN AUXILIAR- ASISTENTE ADMINISTRATIVO- ASISTENTE TECNICO

DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	34	54%
DESPLAZAMIENTO VIVENDA- TRABAJO- VIVENDA	32	50,8%

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo DEL 42.9%, donde el dominio INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, con un 54% de la población, indicador de las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo y en segundo lugar, el dominio DESPLAZAMIENTO VIVENDA- TRABAJO- VIVENDA, con un 50,8%, indicador de que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

ESTRÉS:

COMPONENTE	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
ESTRÉS	27	42,9%

La población EN AUXILIAR- ASISTENTE ADMINISTRATIVO- ASISTENTE TECNICO, presenta un nivel de estrés correspondiente al 42.9% de la población

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	Demandas emocionales	48	76,2%
EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	34	54%

Se logra definir que la dimensión con un mayor nivel de riesgo psicosocial para el componente **INTRALABORAL** es DEMANDAS EMOCIONALES con un 76,2% de la población y para el componente **EXTRALABORAL** es INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO con un 54% de la población.

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN AUXILIAR- ASISTENTE ADMINISTRATIVO- ASISTENTE TECNICO

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	0	0
	DEMANDAS DEL TRABAJO	Nivel de Responsabilidad del cargo	0	0
		Consistencia del rol	0	0

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones familiares	1	1,6%

Las dimensiones que se logran identificar como factores protectores dado su nivel de riesgo para el componente **INTRALABORAL** son RELACIÓN CON LOS COLABORADORES, NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO Y CONSISTENCIA DEL ROL, todas con un 0%.

En el componente **EXTRALABORAL** las RELACIONES FAMILIARES se determina como factor protector con 1,6% de la población con riesgo significativo.

10. ANALISIS DE RESULTADOS POR AREA/SECRETARIA

Teniendo en cuenta los resultados y número de integrantes por áreas, no se emiten informes detallados en áreas de menos de 10 empleados.

10.1 SECRETARIA DE HABITAT:

Esta área se encuentra conformada por un total de 11 personas, encontrando los siguientes riesgos significativos.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Retroalimentación del desempeño	6	54,5%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	6	54,5%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	11	100%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	7	63,6%
	Demandas de la jornada de trabajo	6	54,5%
	Demandas de carga mental	6	54,5%
RECOMPENSAS	Recompensas	7	63,6%

	derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		
EXTRALABORAL	Características de la vivienda y de su entorno	7	63,6%
	Comunicación y relaciones interpersonales	6	54,5%
	Situación económica	6	54,5%
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	6	54,5%

En el dominio **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES** Se observa riesgo significativo en la dimensión RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO, con un 54,5% indicador de que la retroalimentación inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo.

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO**, se observa riesgo significativo en la dimensión CLARIDAD DEL ROL, con un 54,5% indicador de que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO** se encuentra DEMANDAS EMOCIONALES con un 100%, se percibe un riesgo significativo, indicador de que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador)

de los estados emocionales negativos de usuarios o público, el individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.) o que el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. En segundo lugar, DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, con un 63,6%, indicador de que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. También con un 54,5%, las dimensiones de DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO, indicador de que se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso y por último DEMANDAS DE CARGA MENTAL, indicador de que la tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes, la información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

En el dominio **RECOMPENSAS** se percibe un riesgo significativo, en la dimensión RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA con un 63,6%, indicador de que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o inexistente, se percibe inestabilidad laboral o los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo, en la dimensión CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO con un 63,6%, en los dominios de que las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias, las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar o que la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías de transitables, a medida de transporte o a servicios de salud. Seguido se encuentra con un porcentaje con un 54,5%, las dimensiones de COMUNICACIÓN Y RELACIONES

INTERPERSONALES, indicador de la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, la relación con amigos o allegados es conflictiva, la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre. También se evidencia que con un porcentaje del 54.5 % la dimensión SITUACIÓN ECONÓMICA, indicador de que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o que existen deudas económicas difíciles de solventar. Y Por último se evidencia que el 54.5% de la población presenta riesgo significativo en el dominio INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

ESTRÉS:
Se evidencia riesgo significativo en el 45.5% de la población

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	0	0

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones Familiares	0	0

La dimensión que se logra identificar como factor protector debido a la ausencia de riesgo para el componente **INTRALABORAL**: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES, con un 0%.

En el componente **EXTRALABORAL** la dimensión RELACIONES FAMILIARES, con un 0%, constituye factor de protección, debido a la ausencia de riesgo.

10.2 SECRETARIA DE PLANEACIÓN:
Se evaluaron un total de 19 personas, encontrando los siguientes riesgos significativos.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Retroalimentación del desempeño	12	63,2%
	Relaciones sociales en el trabajo	10	52,6%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	15	78,9%
	Claridad del rol	13	68,4%
	Capacitación	11	57,9%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10	52,6%
	Participación y manejo del cambio	10	52,6%

DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	13	68,4%
	Demandas cuantitativas	13	68,4%
	Demandas de carga mental	13	68,4%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	11	57,9%
RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	10	52,6%
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10	52,6%
EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	11	57,9%

En el dominio **LIDERAZGOY RELACIONES SOCIALES:**

Se observa riesgo significativo en la dimensión RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO, con un 63,2%, indicador de que la rretroalimentación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo. Seguida por la dimensión RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con un 52,6% de la población, lo cual indica que los empleados consideran que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se

recibe es ineficaz ,existen deficiencias o dificultades para desarrollar el trabajo en equipo o que el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO**, en primer lugar, se observa riesgo significativo en la dimensión CONTROL Y LA AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO con un 78,9%, indicador de que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. Seguida por la dimensión CLARIDAD DEL ROL, con un 68,4%, indicador de que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa. Luego en la dimensión CAPACITACIÓN, con un 57,9%, indicador de que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente o que las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador. Y también en porcentaje un 52,6%, las dimensiones de OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS, indicador de que el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o que se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado y por último en igualdad de porcentaje PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO, indicador de que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, que en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador o que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO:** En primer lugar en igualdad de porcentaje con un 68,4%, se percibe un riesgo significativo en las dimensiones DEMANDAS EMOCIONALES, DEMANDAS CUANTITATIVAS Y DEMANDAS DE CARGA MENTAL, lo que indica que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público, el individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.) o el individuo debe

ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. Además que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. También la tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes o la información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Y en segundo lugar la dimensión DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, con un 57,9%, indicador de que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

En el dominio **RECOMPENSAS** se percibe un riesgo significativo, en igualdad de porcentaje con un 52,6% las dimensiones RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN, indicador de que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización, la empresa descuida el bienestar de los trabajadores o la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo y en RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA con un 50%, indicador de que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o inexistente, se percibe inestabilidad laboral o los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo, en la dimensión INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, con un 57,9% indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

ESTRÉS:
Se evidencia un riesgo significativo del 47.4% de la población, correspondiente a 9 individuos.

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	0	0

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones Familiares	3	15,8%

La dimensión que se logra identificar como factor protector debido a la ausencia de riesgo para el componente **INTRALABORAL**: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES, con un 0%.

En el componente **EXTRALABORAL** la dimensión RELACIONES FAMILIARES, con un 15,8%, constituye factor de protección.

10.3 SECRETARIA DE FAMILIA:
Se evaluaron un total de 22 personas, encontrando los siguientes riesgos significativos.

O RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características de liderazgo	14	63,6%
	Retroalimentación del desempeño	12	54,5%
	Relaciones sociales en el trabajo	11	50%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Capacitación	15	68,2%
	Control y autonomía sobre el trabajo	14	63,6%
	Participación y manejo del cambio	13	59,1%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	11	50%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	21	95,5%
	Demandas de la jornada de trabajo	15	68,2%
	Demandas cuantitativas	15	68,2%
	Demandas	13	59,1%

	ambientales y de esfuerzo físico		
	Demandas de carga mental	11	50%
RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	11	50%
EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12	54,5%
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	11	50%

En el dominio **LIDERAZGOY RELACIONES SOCIALES s**e observa riesgo significativo en la dimensión CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO con un 63,6% de la población, indicador de que La gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación asignaron del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas, El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus colaboradores o el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso. Seguida por la dimensión RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO, con un 54,5%, indicador de que la retroalimentación inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo. Mientras que en la dimensión RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con un 50% de la población, lo cual indica que los empleados perciben que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz , existen deficiencias o

dificultades para desarrollar el trabajo en equipo o el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO**, en primer lugar, se observa riesgo significativo en la dimensión CAPACITACIÓN, con un 68,5%, indicador de que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador. En segundo lugar la dimensión CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO con un 63,6%, indicador de que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente, el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales restringidos o inexistentes. Seguida por la dimensión PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO, con un 59,1% indicador de que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador o que los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.Por último se evidencia OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS, con un 50% indicador de que el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o que se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO:**

Se observa riesgo significativo y muy alto en la dimensión DEMANDAS EMOCIONALES, con un 95,5% de la población indicador de que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público, el individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.) o el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. En segundo lugar en igualdad de porcentaje con un

68,2%, se percibe un riesgo significativo en las dimensiones de DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO, indicador de que se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso, DEMANDAS CUANTITATIVAS, indicador de que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. Seguida por la dimensión DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, con un 59,1%, indicador de que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. También DEMANDAS DE CARGA MENTAL, con un 50% indicador de que la tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes, la información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

En el dominio **RECOMPRENSAS** se percibe un riesgo significativo en la dimensión RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN, con un 50% de la población indicador de que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, la empresa descuida el bienestar de los trabajadores o que la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo. Mientras que en el dominio RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA con un 50%, indicador de que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o inexistente, se percibe inestabilidad laboral o los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo, en la dimensión INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, con un 54,5% indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. Y en segundo lugar, el dominio DESPLAZAMIENTO VIVENDA- TRABAJO- VIVENDA, con un 50%, indicador de que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Estrés: Se evidencia riesgo significativo en el 59.1% de la población, correspondiente a 13 colaboradores.

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	4	18,2%

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones Familiares	0	0

La dimensión que se logran identificar como factor protector para el componente **INTRALABORAL** es: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES con un 18,2%.

En el componente **EXTRALABORAL** la dimensión RELACIONES FAMILIARES, con un 0%, constituye factor de protección, debido a la ausencia de riesgo.

10.4 SECRETARIA DE GOBIERNO- AGENTES DE TRANSITO:

Se evaluaron un total de 23 personas, encontrando los siguientes riesgos significativos.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relaciones sociales en el trabajo	13	56,5%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	21	91,3%
	Capacitación	14	60,9%
	Participación y manejo del cambio	13	56,5%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada de trabajo	23	100%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22	95,7%
	Demandas emocionales	22	95,7%

	Nivel de responsabilidad del cargo	21	91,3%
	Demandas cuantitativas	18	78,3%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	17	73,9%
	Demandas de carga mental	16	69,6%
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo	12	52,2%
	Comunicación y relaciones interpersonales	12	52,2%

En el dominio **LIDERAZGOY RELACIONES SOCIALES s**e observa riesgo significativo en la dimensión RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con un 56,5% de la población, lo cual indica que los empleados perciben que en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones, se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz, existen deficiencias o dificultades para desarrollar el trabajo en equipo o el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO** Se encuentra riesgo significativo en la dimensión CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO, con un 91,3%, indicador de que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente, el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales restringidos o inexistentes. Seguida por la dimensión CAPACITACIÓN, con un 60,9% indicador de el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistentes o las actividades de capacitación no responden a las necesidades de

formación para el desempeño afectivo del trabajador Y la dimensión PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO, con un 56,5% indicador de el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador, los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO** Se percibe riesgo muy alto con un 100% de la población en la dimensión DEMANADAS DE LA JORNADA DE TRABAJO, indicador de que se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas conformadas o jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante días previstos para el descanso. En segundo lugar en igualdad de porcentaje, con un 95,7%, las dimensiones: DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, indicador de que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. También se evidencia riesgo en DEMANDAS EMOCIONALES, indicador de que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público, el individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.), el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. Otro riesgo significativo es NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO, con un 91,3% indicador de que el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su áreas o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero vienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de esas condiciones y de los diversos factores que las determinan. Seguida por la dimensión DEMANDAS CUANTITATIVAS, con un 78,3% indicador de que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de

tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. Otra dimensión es INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL, con un 73,9% indicador de las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajador afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador y por último se evidencia DEMANDAS DE CARGA MENTAL, con un 69,6% indicador de que la tarea exige un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes ola información es excesiva, compleja o detallada, para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo, en igualdad de porcentaje con un 52,2% las dimensiones TIEMPO FUERA DEL TRABAJO, indicador de que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente o que la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para entender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente. Y COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES, indicador de que la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, la relación con amigos o allegados es conflictiva o que la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

ESTRÉS:

El porcentaje de estrés es significativo

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES	Relación con los	2	8,7%

	SOCIALES	colaboradores		

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones Familiares	3	13%

La dimensión que se logran identificar como factor protector para el componente **INTRALABORAL** es: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES con un 8,7%.

En el componente **EXTRALABORAL** la dimensión RELACIONES FAMILIARES, con un 13%, constituye factor de protección.

10.5 SECRETARIA DE EDUCACIÓN:

Se evaluaron un total de 24 personas, encontrando los siguientes riesgos significativos.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características de liderazgo	14	58,3%
	Retroalimentación del desempeño	12	50%

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	19	79,2%
	Participación y manejo del cambio	18	75%
	Capacitación	13	54,2%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	15	62.5%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	14	58,3%
RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	13	54,2%
EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	16	66,7%

En el dominio **LIDERAZGOY RELACIONES SOCIALES,** se observa riesgo significativo en la dimensión CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO con un 58,3% de la población, indicador de que la gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación asignaron del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas, el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus colaboradores o el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso. Seguida por la dimensión RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO, con un 50%, indicador de que la retroalimentación inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo.

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO**, Se observa riesgo significativo en la dimensión CLARIDAD DEL ROL, con un 79,2% indicador de que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las

funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa y en segundo lugar la dimensión PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO, con un 75% indicador de que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador o los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. Por ultimo en la dimensión CAPACITACIÓN, con un 54,2%, indicador de que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente, las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO** se evidencia que con un porcentaje de 62.5% evidencia riesgo en la dimensión de DEMANDAS EMOCIONALES, indicador de que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público, el individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.), el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. Seguido se encuentra DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO, con 58.3% de la población en riesgo indicador de que el trabajo implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

En el dominio **RECOMPRENSAS** se percibe un riesgo significativo, en la dimensión RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN con un 54,2%, indicador de que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización, la empresa descuida el bienestar de los trabajadores o la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo, con un 66,7%, en el dominio INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

ESTRÉS:
Se evidencia riesgo significativo en el 41.7% de la población.

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	4	16,7%

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones Familiares	0	0

La dimensión que se logran identificar como factor protector para el componente **INTRALABORAL** es: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES con un 16,7%.

En el componente **EXTRALABORAL** la dimensión RELACIONES FAMILIARES, con un 0%, constituye factor de protección.

10.6 SECRETARIA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS:

Se evaluaron un total de 26 personas, encontrando los siguientes riesgos significativos.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY ALTO	PORCENTAJE
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Retroalimentación del desempeño	14	53,8%
	Características de liderazgo	13	50%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	16	61,5%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	61,5%
	Participación y manejo del cambio	14	53,8%
	Capacitación	13	50%
	Control y autonomía sobre el trabajo	13	50%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	13	65,4%
RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	14	53,8%
EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	18	69,2%
	Situación económica	14	53,8%

	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	13	50%

En el dominio **LIDERAZGOY RELACIONES SOCIALES** Se observa riesgo significativo en la dimensión RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO, con un 53,8%, indicador de que la retroalimentación inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo. En segundo lugar CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO con un 50% de la población, indicador de que la gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación asignaron del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas, el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus colaboradores o el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO**, Se observa riesgo significativo en igualdad de porcentaje con un 61,5%, en las dimensiones CLARIDAD DEL ROL, indicador de que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa Y OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS, indicador de que el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

En segundo lugar la dimensión PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO, con un 53,8% indicador de que el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador, los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.Y por último en igualdad de porcentaje con un 50% las dimensiones, CAPACITACIÓN, indicador de que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente o las actividades de

capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño afectivo del trabajador Y CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO, indicador de el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO** Se identifica riesgo significativo en la dimensión DEMANDAS CUANTITATIVAS, con un 65,4%, indicador de que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

En el dominio **RECOMPENSAS** se percibe un riesgo significativo, en la dimensión RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN con un 53,8%, indicador de que el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización, la empresa descuida el bienestar de los trabajadores o la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo, con un 69,2%, en el dominio INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. Seguida por la dimensión SITUACIÓN ECONÓMICA, con un 53,8% indicador de que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar. Y en tercer lugar, el dominio DESPLAZAMINETO VIVENDA- TRABAJO- VIVENDA, con un 50%, indicador de que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

ESTRÉS:

Se evidencia riesgo de estrés significativo en el 34.6%

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	4	15,4%

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones Familiares	3	11,5%

La dimensión que se logran identificar como factor protector para el componente **INTRALABORAL** es: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES con un 15,4%.
En el componente **EXTRALABORAL** la dimensión RELACIONES FAMILIARES, con un 11,5%, constituye factor de protección.

10.7 SECRETARIA DE GOBIERNO:

Se evaluaron un total de 29 personas, encontrando los siguientes riesgos significativos.

RESUMEN DIMENSIONES DE MAYOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO MEDIO- ALTO- MUY	PORCENTAJE

		ALTO	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características de liderazgo	16	55,2%
	Retroalimentación del desempeño	15	51,7%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	16	55,2%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	15	51,7%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas emocionales	24	82,8%
	Demandas cuantitativas	16	55,2%
EXTRALABORAL	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	14	48,3%
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	14	48,3%

En el dominio **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES s**e observa riesgo significativo en la dimensión CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO con un 55,2% de la población, indicador de que la gestión que realiza el jefe presenta dificultades en la planificación asignaron del trabajo, la consecución del resultado o la solución de los problemas, el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y pedir la participación de sus colaboradores o el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso. Además, en

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO, con un 51,7%, indicador de que la retroalimentación inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo.

En el dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO**, Se observa riesgo significativo con un 55,2%, en la dimensión CLARIDAD DEL ROL, indicador de que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa, mientras que en la dimensión OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS, con un 51,7% indicador de que el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o que se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

En el dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO** Se identifica riesgo significativo en la dimensión DEMANDAS EMOCIONALES, con un 82,8% indicador de que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público, el individuo se expone en su trabajo situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.), o el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. También se evidencia riesgo en la dimensión DEMANDAS CUANTITATIVAS, con un 55,2%, indicador de que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

En el componente **EXTRALABORAL** se identifica riesgo significativo, en igualdad de porcentaje con un 48,3%, en los dominios INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, indicador de que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afecta su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. Y EN LA DIMENSIÓN DESPLAZAMIENTO VIVENDA-

TRABAJO- VIVENDA, indicador de que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

ESTRÉS:

Se evidencia un nivel de estrés del 37.9% de la población

ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES:

RESUMEN DIMENSIONES DE MENOR NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL:

COMPONENTE	DOMINIO	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relación con los colaboradores	2	6,9%

COMPONENTE	DIMENSION	PERSONAS CON RIESGO SIGNIFICATIVO	PORCENTAJE
EXTRALABORAL	Relaciones Familiares	0	0

La dimensión que se logran identificar como factor protector para el componente **INTRALABORAL** es: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES con un 6,9%.

En el componente **EXTRALABORAL** la dimensión RELACIONES FAMILIARES, con un 0%, constituye factor de protección, debido a la ausencia de riesgo.

11. CONCLUSIONES

- La medición de riesgo psicosocial en el municipio de Rionegro, se realizó con la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial entregada por el Ministerio de la Protección Social en el año 2010.
- La batería se aplicó a 209 empleados públicos y trabajadores oficiales del municipio de Rionegro, equivalente al 86% de la planta de empleados con corte a 08 de Junio de 2016.
- Se realizó análisis general, análisis por cargos con más de 10 participantes y por secretarias de 5 o más participantes.
- De acuerdo con los resultados arrojados, el nivel de riesgo encontrado a nivel general es MEDIO, en este nivel se espera una respuesta de estrés moderada, lo que amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los empleados.
- De acuerdo al informe general del Municipio de Rionegro, el riesgo intralaboral se encuentra en nivel de riesgo MEDIO y en extralaboral nivel de riesgo BAJO.
- En la empresa municipio de Rionegro el nivel de estrés es MEDIO.
- En el componente intralaboral el dominio DEMANDAS EN EL TRABAJO, fue el de puntuación más significativa con 129 personas que puntúan entre medio- alto y muy alto, equivalente al 61,7% de la población total.
- La dimensión DEMANDAS EMOCIONALES obtuvo la puntuación más significativa con un 75,1%.
- En el componente EXTRALABORAL se observa riesgo significativo en la dimensión INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, con un 56,9% de la población.
- La dimensión que se logra identificar como factor protector dado su nivel de riesgo para el componente INTRALABORAL es RELACIÓN CON LOS COLABORADORES con un 11,5% de la población.

- En el componente EXTRALABORAL las RELACIONES FAMILIARES se determinan como factor protector con 4,8% de la población con riesgo significativo.

De acuerdo al análisis según el tipo de cargo, se puede concluir lo siguiente:

Conclusiones en el cargo “Jefatura- Directivos- con personal a cargo”:

- En el cargo Jefatura Directivos y/o con personal a cargo, se observa riesgo significativo en el componente INTRALABORAL con un 58,5%, equivalente a 24 de 41 personas con riesgo significativos.
- En el componente INTRALABORAL el dominio DEMANDAS EN EL TRABAJO se identifica como el mayor riesgo significativo, con la dimensión DEMANDAS EMOCIONALES en primer lugar con un 80,5%.
- En el componente EXTRALABORAL se identifica riesgo significativo en el dominio INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO, con un 58,5% de la población.
- Como factor protector significativo se identifica en el componente extralaboral, la dimensión RELACIONES FAMILIARES con un 0% de riesgo.

Conclusiones en el cargo “Profesional- analista- técnico- tecnólogo”:

- El componente INTRALABORAL se encuentra en riesgo significativo con un 52,9% de la población, equivalente a 54 de 102 personas con riesgo significativo.
- La dimensión con un mayor nivel de riesgo psicosocial para el componente INTRALABORAL es DEMANDAS EMOCIONALES con un 72,5% de la población y para el componente EXTRALABORAL es la dimensión INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO con un 58,8% de la población.

- En el componente EXTRALABORAL las RELACIONES FAMILIARES se identifican como factor protector con 8,8% de la población con riesgo significativo.

Auxiliares, asistente técnico

De este cargo se puede concluir lo siguiente:

- La dimensión con un mayor nivel de riesgo psicosocial para el componente INTRALABORAL es DEMANDAS EMOCIONALES con un 76,2% de la población y para el componente EXTRALABORAL es INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO con un 54% de la población.

- Se logran identificar como factores protectores dado su nivel de riesgo para el componente INTRALABORAL son: NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO Y CONSISTENCIA DEL ROL, con un 0% y en el componente EXTRALABORAL las RELACIONES FAMILIARES se determina como factor protector con 1,6% de la población con riesgo significativo.
- En todos los tipos de cargo la dimensión que puntuó riesgo más significativo es DEMANDA EMOCIONAL.
- En todos los tipos de cargo, en el entorno extralaboral en mayor puntaje es la dimensión es INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO
- De los cargos evaluados Jefatura- Directivos- con personal a cargo, es la que presenta mayor nivel de riesgo intralaboral con un 58,5% y mayor riesgo extralaboral el cargo Auxiliares-asistente técnico con un porcentaje de 42,9%
- Los cargos con menor riesgo significativo son: Auxiliares-asistente técnico en el componente intralaboral con un 47,6% y el cargo Profesional- analista- técnico-tecnólogo en el componente extralaboral con un 37,3%.

- Teniendo en cuenta las secretarías, se evidencia que el riesgo extralaboral más relevante en casi todas, es INFLUENCIA DE TRABAJO SOBRE EL EXTRALABORAL

12. RECOMENDACIONES:

- Para la dimensión DEMANDA EMOCIONAL, es indispensable establecer un programa de salud mental, que permita al empleado gestionar los recursos emocionales y psicológicos (orientación psicológica, talleres vivenciales en inteligencia emocional, línea amiga, etc.)
- En la dimensión INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL, brindar actividades de administración del tiempo, autocontrol emocional.
- Realizar grupos focales para manejo del estrés
- Realizar evaluación intrapersonal a las personas que puntuaron riesgo alto y muy alto, con el ánimo de evidenciar si el componente laboral es el que detona la situación de riesgo.
- Realizar un seguimiento por medio del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.
- Realizar revisión de la evaluación de desempeño, con su respectiva retroalimentación.
- Establecer escuela de líderes para personas que tengan personal a cargo o fomentar el desarrollo de competencias de liderazgo.
- Darle prioridad al programa de Comité de Convivencia Laboral
- Realizar reinducción de puesto de trabajo, con entrega de manual de funciones.
- Brindar capacitaciones por áreas en temas humanos y técnicos.
- Evaluar los métodos de comunicación con el empleado, realizar reuniones periódicas para informar cambios o gestiones realizadas dentro del Municipio.
- Establecer un buzón de sugerencias para empleados
- Establecer actividades que brinden recursos emocionales para gestionar el estado de ánimo.
- Revisar el programa de pausas activas

- Gestionar los recursos físicos en cada puesto de trabajo, con el ánimo de reducir el riesgo físico.
- Evaluar la carga laboral de los empleados
- Realizar actividades para el manejo del estrés
- Revisar el programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, promoviendo actividades de estilos de vida y trabajo saludable.
- Realizar actividades que promuevan el esparcimiento fuera del trabajo por secretarías (Relaciones sociales en el trabajo).

INTRALABORAL:

DOMINIO	DIMENSION	INTERVENCION SUGERIDA
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES		
	Características de liderazgo	Evaluación de las competencias de liderazgo para todos los líderes. Plan de mejoramiento individual con cada líder evaluado. Plan de mejoramiento grupal con todos los líderes en competencias de liderazgo – seminario Capacitación en acoso laboral y manejo de conflictos.
	Relaciones sociales en el trabajo	Capacitación a todo el personal en temáticas como: relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación, lo cual puede ser reforzado con campañas y concursos. Capacitación y fortalecimiento al comité de convivencia laboral. Campañas y divulgación del manual de convivencia laboral. Sensibilización a todo el personal en manejo de

		conflictos y acoso laboral.
	Retroalimentación del desempeño	Revisar el proceso de evaluación de desempeño y hacer ajustes en caso necesario. Capacitar a los líderes en evaluación de desempeño. Los líderes deben construir con los servidores el plan de mejoramiento individual, Talento Humano deberá hacer seguimientos a estos planes de mejoramiento. Implementar estrategias de reconocimiento por desempeño.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		
	Claridad del rol	Revisar manual de funciones. Entregar o socializar el manual de funciones con los servidores. Los líderes deben fortalecer los grupos primarios con sus equipos de trabajo. Capacitar los líderes en responsabilidad civil y administrativa desde su rol.
	Capacitación	Identificar necesidades de capacitación en el personal. Diseñar programas de capacitación acordes con las necesidades identificadas y equitativos. Establecer alianzas externas con entidades de formación y entrenamiento. Incluir en los programas de capacitación temas resultantes de la evaluación de desempeño.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Evaluar competencias en el personal. Implementar programas para fortalecimiento de competencias. Establecer alianzas con entidades externas para fortalecimiento de competencias. Fortalecer concursos internos con propuestas de

		mejora desde los Servidores. Implementar movimientos internos acorde con los perfiles de cargo y manual de funciones, que posibiliten que los Servidores desarrollen nuevas competencias.
	Participación y manejo de cambio	Gerenciar los cambios organizacionales lo cual implica: Planearlos Socializarlos con el personal Tener en cuenta las ideas del personal Comunicar permanentemente todo lo relacionado con los cambios Fortalecer la comunicación organizacional
	Control y autonomía sobre el trabajo	Fortalecer procesos de entrenamiento Entregar manuales de funciones Retroalimentaciones permanentes Concursos con ideas creativas e innovadoras
DEMANDAS DEL TRABAJO		
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Evaluar puestos de trabajo Adecuar puestos de trabajo en caso necesario Fortalecer el SVE para riesgo ergonómico Fortalecer las pausas activas Capacitar a las personas que trabajan por fuera de la Entidad en prevención de riesgo público
	Demandas emocionales	Desarrollar el programa de salud mental con actividades como: Para las personas expuestas a este factor, implementar un programa continuo con temáticas como: inteligencia emocional, manejo de conflictos, manejo del estrés y manejo del tiempo libre.

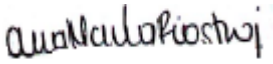
		Complementar este programa de capacitación con estrategias alternativas (yoga, meditación, masajes, etc) Identificar las personas que tienen algún diagnóstico asociado a la salud mental, para hacer seguimiento y acompañamiento al tratamiento realizado por su EPS. Hacer evaluación psicológica (personalidad) a las personas que tienen exposición a este riesgo y que presentan índices altos en ausentismo o accidentalidad.
	Demandas cuantitativas	Evaluar carga laboral Revisar tiempos y movimientos Asignar tareas acordes con el cargo y el tiempo para realizarlas
	Demandas de carga mental	Capacitar al personal en manejo del tiempo libre Fortalecer pausas activas Implementar acciones orientadas a descarga mental (yoga, meditación, masajes, etc)
	Exigencia de responsabilidad del cargo	Claridad en el perfil de cargo Pausas activas Capacitación en manejo del tiempo libre Fortalecimiento en competencias asociadas a la toma de decisiones
	Demandas de la jornada de trabajo	Planeación adecuada de turnos y horarios Establecimiento legal de las horas extras acorde con las exigencias del Ministerio Capacitación en manejo del tiempo libre
	Consistencia del rol	Manuales de funciones y darlos a conocer Diseño de perfiles de cargo y diseño de puestos de trabajo Adecuada selección de personal
	Influencia del trabajo	Capacitación manejo del tiempo libre

	sobre el entorno extralaboral	
RECOMPENSAS		
	Reconocimiento y compensación	Revisar escala salarial. Dar a conocer, divulgar los programas de bienestar laboral.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Diseño de política de incentivos y beneficios Implementación planes de beneficios legales y extralegales Contratación que brinde estabilidad Capacitar a los líderes en estrategias de motivación para el personal.

EXTRALABORAL:

DIMENSION	INTERVENCION SUGERIDA
Situación económica del grupo familiar	Capacitar a los servidores en economía familiar y si se puede incluir sus familias. Incentivar el ahorro en los servidores a través de alianzas bancarias.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desarrollar programas de prevención con los servidores y sus familias para trabajar diferentes temáticas: Encuentros de pareja Talleres y salidas con adolescentes Programas para padres e hijos menores
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Al momento de la selección de personal identificar el lugar de residencia evitando contratar personas que vivan muy retirado o que les implique más de un transporte público. Tener en cuenta el lugar de residencia al

	momento de planear turnos y horarios. Tener en cuenta el lugar de residencia al momento de ubicar a los servidores en sedes externas o proyectos externos.
Tiempo por fuera del trabajo	Capacitación en manejo del tiempo libre Convenios y programas con entidades externas o con la Caja de Compensación Familiar para aprovechamiento del tiempo libre del empleado y su familia
Relaciones interpersonales Relaciones familiares	Capacitación en: manejo de conflictos, inteligencia emocional, comunicación efectiva Capacitación en relaciones de pareja, crianza de los hijos, hijos adolescentes.
Características de la vivienda y del entorno	Fortalecer programas de bienestar laboral con énfasis en consecución o mejoramiento de vivienda. Capacitación en riesgo público. Planeación de turnos y horarios acorde con las condiciones de ubicación de la vivienda.



Ana Maria Rios Trujillo
Psicóloga
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Licencia SO 3926 TP 160801

Por medio de la cual se concede la licencia de salud ocupacional para ofertar a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo a una persona natural.

EL DIRECTOR DE FACTORES DE RIESGO DE LA SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL DE ANTIOQUIA

En ejercicio de las facultades legales que le confieren las Leyes 09 de 1979 y 1562 de 2012, la Resolución 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social y en especial la Resolución No. 5734 de 2013 expedida por la Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, y

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012, determinó que la salud ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definiéndola como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, cuyo objeto es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Que el artículo 23 de la citada ley, ordenó al Ministerio de la Salud y Protección Social reglamentar en el término de seis (6) meses, contados a partir de la vigencia de la misma, el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias en salud ocupacional a las personas naturales y jurídicas, determinando como competencia de las entidades departamentales y distritales de salud, la expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional.

Que mediante Resolución No. 4502 de 2012, el Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentó el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de la licencias de salud ocupacional a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que oferten a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo definidos en el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012.

Que mediante Resolución No. 5734 del 2013, la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, delegó en cabeza del Director Administrativo de Factores de Riesgo la expedición o renovación de las licencias de salud ocupacional.

Que el (la) señor(a) **ANA MARIA RIOS TRUJILLO** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **39179578,** solicitó la Licencia de Salud Ocupacional para ofertar a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo como persona natural, acreditando el cumplimiento de las condiciones y requisitos previstos en la Resolución No. 4502 de diciembre 28 de 2012.

RESOLUCION N°

Que la Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, después de revisar toda la documentación presentada por el (la) señor (a) **ANA MARIA RIOS TRUJILLO**, emitió concepto favorable para el otorgamiento de dicha licencia.

En mérito de lo anterior,

R E S U E L V E:

ARTICULO PRIMERO: Conceder licencia de salud ocupacional para ofertar a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo como persona natural, a el (la) señor (a) **ANA MARIA RIOS TRUJILLO** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 39179578, como **PSICOLOGO(A) , ESPECIALISTA EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

ARTICULO SEGUNDO: La licencia otorgada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, en las siguientes áreas o campos de acción:

1. SEGURIDAD INDUSTRIAL
2. INVESTIGACIÓN EN AREA TECNICA DE ACUERDO A SU COMPETENCIA
3. DISEÑO ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
4. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO TERCERO: La presente Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional y puede solicitarse su renovación, por un término igual, en cualquier Secretaría Seccional o Distrital del país.

ARTICULO CUARTO: El (La) señor (a) **ANA MARIA RIOS TRUJILLO** deberá cumplir en el ejercicio de sus actividades, con todas las normas legales, técnicas, éticas y de control de calidad establecidas en la legislación vigente en Salud Ocupacional.

ARTICULO QUINTO: Cuando el titular de la licencia, modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho con treinta (30) días de antelación, a su ocurrencia, a la Dirección de Factores de Riesgo de la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia.

ARTÍCULO SEXTO: Notificar personalmente esta Resolución a el (la) señor (a) **ANA MARIA RIOS TRUJILLO**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **39179578,**

Gobernación de Antioquia

RESOLUCION Nº

informándole contra la misma proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrá interponer ante esta Secretaría, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, en la forma y términos establecidos en los artículos 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente Resolución rige a partir de su ejecutoria.

Dado en Medellín a los

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

RAUL ALBERTO ROJO OSPINA
Director Administrativo de Factores de Riesgo
Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia

Proyectó: María Piedad Martínez Galeano / 11 de Febrero de 2015
Elaboró: Mercedes Valencia Ramírez
Revisó: Abogados

SECRETARIA SECCIONAL DE SALUD Y
PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA.
Fecha Hoy: 09/03/2015
En la fecha notifiqué personalmente al
Señor: [illegible]
C.C. No. [illegible]
Res. No. [illegible] Fecha 12/02/15
El Notificado [illegible]
El Notificador [illegible]

Gobernación de Antioquia