DIAGNÓSTICO DE LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

NIT: 900.425.129-0

Elaborador por:

Mirsy Mirley Moreno Rodríguez

Psicóloga, tarjeta profesional No. 208213

Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional LSO No. 92659

Medellín- Antioquia

Junio de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 1
2. Justificación 2
3. Objetivo General 2
3.1 Objetivos específicos 3
4. Marco Legal 3
5. Marco Teórico 7
5.1 Condiciones intralaborales 7
5.2 Condiciones extralaborales 12
5.3 Estrés 13
5.3.1 Interpretación de nivel de estrés 14
5.4 Otros términos 15
5.5 Interpretación del riesgo en factores intra y extralaboral. 15
6. Metodología 16
7. Presentación de resultados 18
7.1 Datos sociodemográficos 18
8. análisis de los resultados 28
8.1 Análisis general de la empresa 29
8.2 Riesgo psicosocial intralaboral representado 30
8.2.1 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales 30
8.2.2 Dominio Control sobre el trabajo 32
8.2.3 Dominio Demandas del Trabajo 34
8.2.4 Dominio Recompensas 37
8.3 Riesgo psicosocial extralaboral 38
8.3.1 Dimensiones 39
8.4 Nivel de Estrés 41
8.5 Factores protectores 42
9. Recomendaciones Generales y plan de intervención sugerido 44

9.1 Plan de intervención factores de riesgo Intralaborales. 46
9.2 Plan de intervención factores de riesgo Extralaborales 49
9.3 Intervención de estrés 50
10. Conclusiones 50

1. Introducción

De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), factores de riesgo psicosocial se definen como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral.

Siendo así, surge como necesidad prioritaria, la realización de procesos cualificados orientados a la identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo a fin de generar calidad de vida al empleado tanto en su ambiente laboral como por fuera del mismo, teniendo en cuenta que estos factores no siempre se presentan en forma directa, sino que expresan a través del cuerpo manifestándose con algunas alteraciones ya sean de tipo fisiológicos, comportamentales y sociales, laborales e intelectuales, como también psico-emocionales.

De ahí, el interés de las empresas, en definir estrategias orientadas al cuidado de las personas en una forma íntegra en su entorno laboral y dando cumplimiento de las disposiciones de la Resolución 2646 de 2008, que establece las responsabilidades del empleador para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial.

2. Justificación

Dada la necesidad, de valorar los riesgos psicosociales que generan un impacto en las características del trabajo y de las organizaciones, se hace necesario que toda empresa en el marco de sus objetivos, generen estrategias que le permitan mejorar las condiciones de salud mental para el buen desempeño de sus colaboradores y a su vez instaurar comportamientos seguros inherentes a la actividad laboral generando acciones de intervención para la prevención, disminución o eliminación de riesgos ocasionados por condiciones emocionales que un trabajador puede llegar a tener en el ámbito laboral o personal.

La valoración de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando instrumentos que permitan identificar el origen de los problemas (características de la organización y del trabajo más que las características personales), sin embargo, estás no se deben descartar y los empleados deben de participar aportando la información necesaria y verídica que implican exposiciones a los diferentes riesgos que influyen en la salud y la seguridad.

3. Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan la seguridad y la salud de los empleados del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA** como base de un programa enfocado en la prevención del riesgo psicosocial según resolución 2646 de 2008 y 2764 de 2022.

3.1 Objetivos específicos

Conocer el nivel de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y estrés en el personal del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA.**

Caracterizar socio- demográficamente la población del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA** para obtener información que permita la gestión de procesos y actividades en riesgo psicosocial de la empresa.

Impactar el factor de riesgo psicosocial del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA** a través de una propuesta de intervención para el mejoramiento continuo que mitigue y/o elimine el impacto de los riesgos psicosociales encontrados en el estudio.

4. Marco Legal

La normatividad colombiana ha tenido ciertos avances al reconocer las afectaciones del trabajo en el bienestar de las personas, lo cual determina la obligatoriedad para los empleadores mediante legislación enmarcada a la salud y seguridad en el trabajo.

De este modo, la **ley 1010 de 2006**. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Por otro lado, la **resolución 2646 de julio de 2008.** “establece disposiciones y se definen responsabilidades para la 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 patologías causadas por el estrés ocupacional".

El **decreto 2566 de 2009.** Reconoce legalmente que las condiciones del trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar medidas preventivas en este campo. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades profesionales.

Así mismo, la **resolución 652 de 2012**. Por la cual se define la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas e institucionales privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de medias preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 de 2008.

Igualmente, en la **ley 1562 de 2012.** Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional promoviendo el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

De otro lado, la **ley 1566 de 2012**. Garantiza la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas".

La **resolución 1356 de 2012**. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, que regula la implementación del comité de convivencia laboral, en representación de los trabajadores y en representación de los empleados, según el número de trabajadores vinculados a la empresa, se amplía los plazos para las

reuniones ordinarias, y para la implementación del comité de conveniencia laboral en la empresa.

Por otro lado, la **ley 1616 de 2013** “por medio de la cual expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones” (párr. 1). Exige a las Administradoras de Riesgos Laborales acompañar a las empresas en las diferentes: Actividades de promoción y prevención en salud.

Con respecto a las patologías asociadas al trabajo, el Ministerio de Trabajo reglamentó mediante el **decreto 1477 de 2014**, la tabla de enfermedades laborales que sirve como guía para el diagnóstico y calificación de enfermedades laborales.

Con el **decreto 1443 de 2014**, hoy contenido en el Decreto único reglamentario **1072 de 2015**, del Sector Trabajo, expedido por el Ministerio de Trabajo, surge la obligación de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG- SST, que al igual que la Resolución 2646 de 2008, deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, incluyendo los trabajadores en misión. Éste deberá desarrollarse bajo CICLO PHVA permitiendo el mejoramiento continuo y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

En **el año 2019**, se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes mediante la **Resolución 0312** Los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico

administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia psicosocial, sin descartar todas la anteriormente mencionadas en las cuales se contempla de manera explícita la inclusión del componente psicosocial en la gestión en el ámbito organizacional encontramos también:

Además, la nueva **resolución 2764** de **2022**. por la cual se adopta la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los mismos, además de sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y demás disposiciones. En definitiva, el Ministerio de Trabajo reitera el cumplimiento por parte de las organizaciones en las gestiones orientadas a la prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en los trabajadores mediante la implementación de los protocolos específicos.

De otro modo, la reciente **Ley 2191 de 2022** define la desconexión laboral como un derecho que tienen los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, horarios por fuera de la jornada (ordinaria, máxima o convenida), ni en sus vacaciones, licencias o descansos.

Esta norma no solo establece que los empleadores deberán respetar el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral que inicia una vez finaliza la jornada de trabajo omitiendo tener contacto con estos por cualquier medio o herramienta, sino que deberá garantizar que los colaboradores disfruten de los tiempos de descanso,

licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Para tales efectos, los empleadores deberán contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna y abstenerse de dictar ordenes o instrucciones en tales momentos.

5. Marco Teórico

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, los Factores de Riesgo Psicosocial pueden agruparse en tres categorías principalmente: Intralaborales o asociadas a las condiciones de trabajo, extralaborales o a las que se expone el trabajador por fuera de su entorno laboral e individuales (intrapersonales), asociadas a condiciones intrínsecas tales como los rasgos de personalidad y estilos de afrontamiento de cada individuo. Estos factores están interrelacionados de manera dinámica y actúan mediante percepciones y experiencias, influyendo en la salud y el desempeño de las personas.

Veamos cada una de estas categorías en detalle:

5.1 Condiciones intralaborales

son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda

– control – apoyo social del Karasek, Theorel (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales:

a. **Demandas del trabajo:** se refieren 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.

b. **Control sobre el trabajo:** posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. **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 empleados y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d. **Recompensa:** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y Seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

DIMENSIONES INTRALABORALES	
DIMENSIÓN	**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 bienes 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 de esfuerzo físico	Implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia como fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
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 autonomía 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 para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo delcambio	• 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.
Características del liderazgo	• 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 empleados. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus empleados es deficiente o escaso
Relación empleados (subordinados)	• La gestión que realizan los empleados presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.

	• El grupo de empleados tiene dificultades para la comunicarse y relacionarse respetuosamente y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los empleados es escaso o inexistente se presenta dificultades laborales.
Retroalimentación 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
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
Reconocimiento y compensación	• 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.

5.2 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.

Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan a continuación:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

DIMENSIONES EXTRALABORALES	
DIMENSIÓN	**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 familiares	• 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.

Situación económica del grupo familiar	• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características 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 trabajo	• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el 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.

5.3 Estrés

El termino estrés como se utiliza actualmente se atribuye al Dr. Hans Seley, endocrinólogo de la universidad de Montreal, quien lo definió como la “reacción individual no específica del organismo a una exigencia”, es decir, que cuando se presenta alguna situación de irritabilidad o fuerza, el organismo responde de una manera particular.

El estrés es lo que una persona experimenta en su interior como respuesta a una situación que cuesta trabajo manejar, dicha situación ejerce presión sobre el sentido normal de competencia del individuo, exigiéndole revaluar los factores psicológicos, biológicos y ambientales que lo afectan para determinar la capacidad que tiene para ejercer control sobre ellos. Pero lo que es estresante para una persona puede no serlo para otra. Todas las personas reaccionan de manera diferente a las situaciones, es parte de los seres humanos y la respuesta ante el estrés es única y

personal y la intensidad de la respuesta que el individuo da, depende de la gravedad de la situación y del grado de estrés que pueda representar para él.

5.3.1 Interpretación de nivel de estrés

CONVENCIONES	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	RIESGO BAJO
	RIESGO MEDIO
	RIESGO ALTO
	RIESGO MUY ALTO

Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de sintomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar activiadades de intervención especificas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
Riesgo bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto baja afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Riesgo medio	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas mas 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.
Riesgo alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Riesgo muy alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

5.4 Otros términos

a. **Dominio:** conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el instrumento elaborado por la Universidad Javeriana reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas de trabajo, control sobre el trabajo y recompensa.
b. **Dimensión:** agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.

5.5 Interpretación del riesgo en factores intra y extralaboral.

Los niveles de riesgo están definidos en cinco grupos según contempla la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social) así:

CONVENCIONES	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE
	RIESGO BAJO
	RIESGO MEDIO
	RIESGO ALTO
	RIESGO MUY ALTO

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
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.
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 y programas de promoción y prevención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles
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.
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.
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.

Metodología

La metodología utilizada para la medición consistió en la aplicación de los instrumentos de evaluación validados en nuestro país para dicho fin. Estuvo a cargo de profesional de la Psicología, quienes de acuerdo con lo establecido en el Título II, Art. 2°, numeral 8 de la Ley 1090 de 2006 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”. Están habilitados para la utilización de instrumentos de evaluación Psicológica. Además, especialista en salud ocupacional con licencia vigente tal y como lo establece la Resolución 2646 de 2008.

Se realizó auto aplicación física, presencial organizada por grupos según cronograma establecido.

Instrumentos aplicados:

- Ficha de datos generales.
- Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y forma B).
- Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la valoración del estrés.
- Además, se entregó consentimiento informado a cada persona con el fin de que cada uno de ellos decidiera libremente la participación o no en el proceso de evaluación de factores de riesgo psicosociales del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA.**

A partir de la identificación de los factores de riesgo psicosociales y población de mayor riesgo, según niveles de estrés, se procede a su intervención en la fuente, en el medio y/o en el trabajador. Para la identificación y lectura de los datos que orientan la población con mayor impacto se tiene en cuenta aquellos que clasificaron entre Riesgo Medio, Alto y Muy Alto.

6. Presentación de resultados

Población objeto: la evaluación de factores de riesgo psicosocial se realizó a treinta y cuatro (34) personas, trabajadores del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA** quienes respondieron los siguientes cuestionarios:

Distribución por tipo	Cantidad
Tipo A	19 Personas
Tipo B	15 personas
Total evaluados	34 Personas

A: Personal con jefatura-tiene personal a cargo. Profesional, analista, técnico, tecnólogo).

B: Personal auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico. Operario, operador, ayudante, servicios generales.

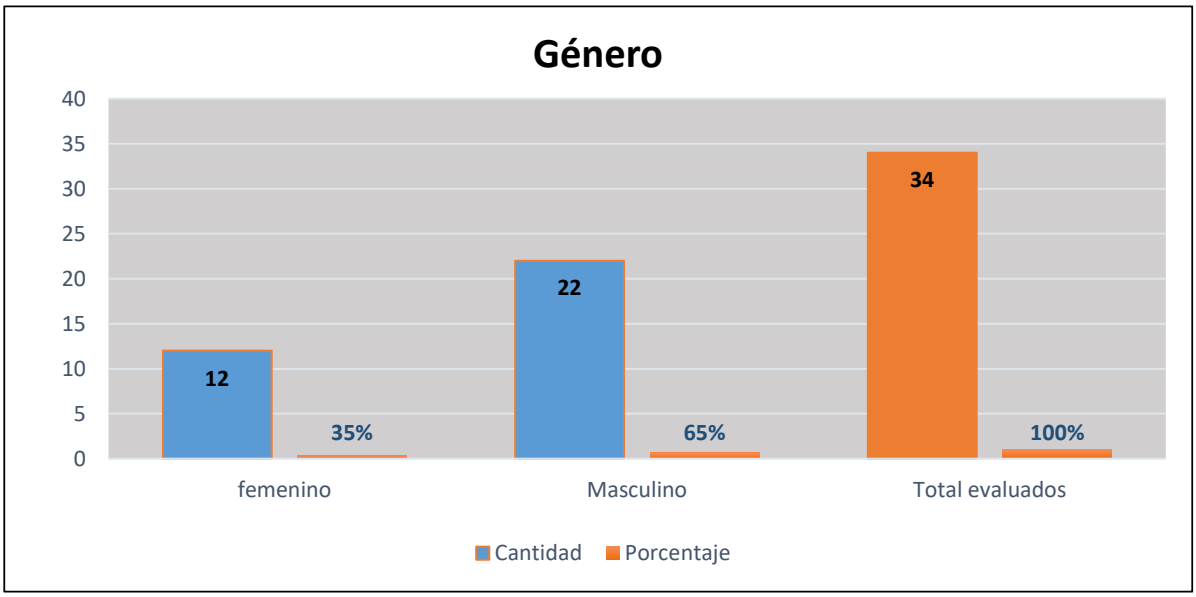
7.1 Datos sociodemográficos

Se define la forma de aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial a los cargos anteriormente contemplados.

Caracterización sociodemográfica: a continuación, se presentan los principales datos sociodemográficos de acuerdo con la ficha de datos generales contemplada en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; aspectos que podrían orientar acciones encaminadas al beneficio de las personas.

Distribución por género

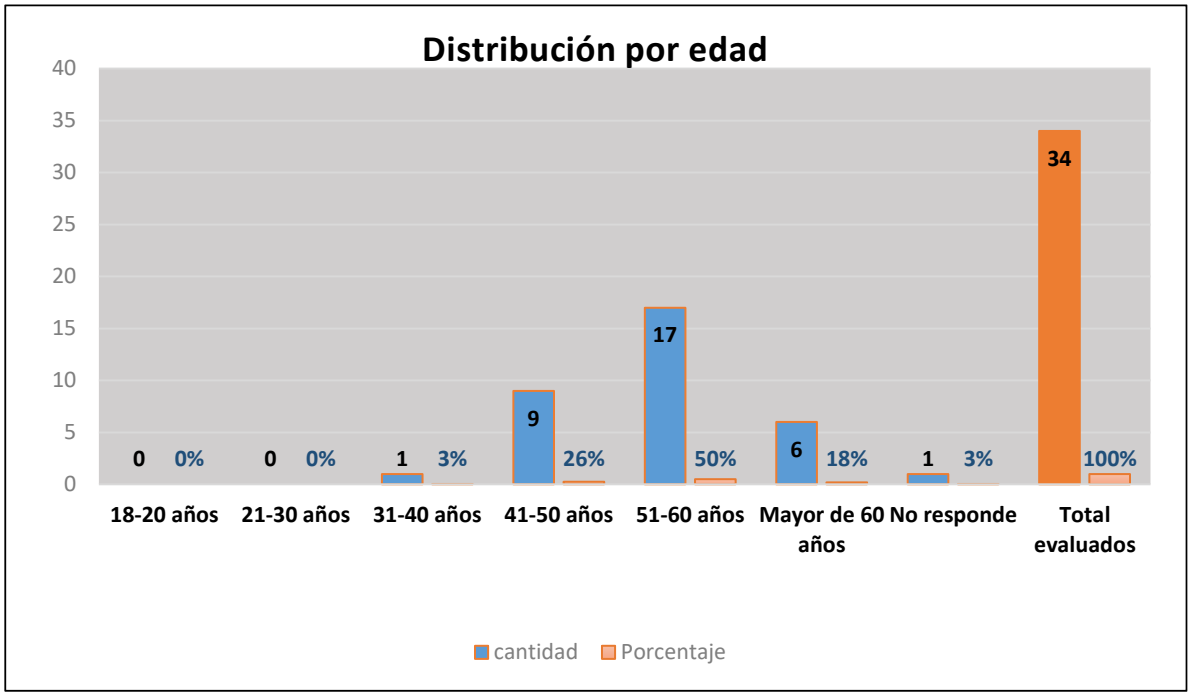
Género	Cantidad	Porcentaje
femenino	12	35%
Masculino	22	65%
Total evaluados	**34**	**100%**



La **población evaluada** fueron 34 **personas**, entre administrativos y operativos, donde el 35% corresponde a 12 mujeres y el otro 65% a 22 hombres. Lo que en parte podría tener relación con algunas actividades que se desarrollan en el objeto social de la empresa y el sector de su actividad económica.

Distribución por edad

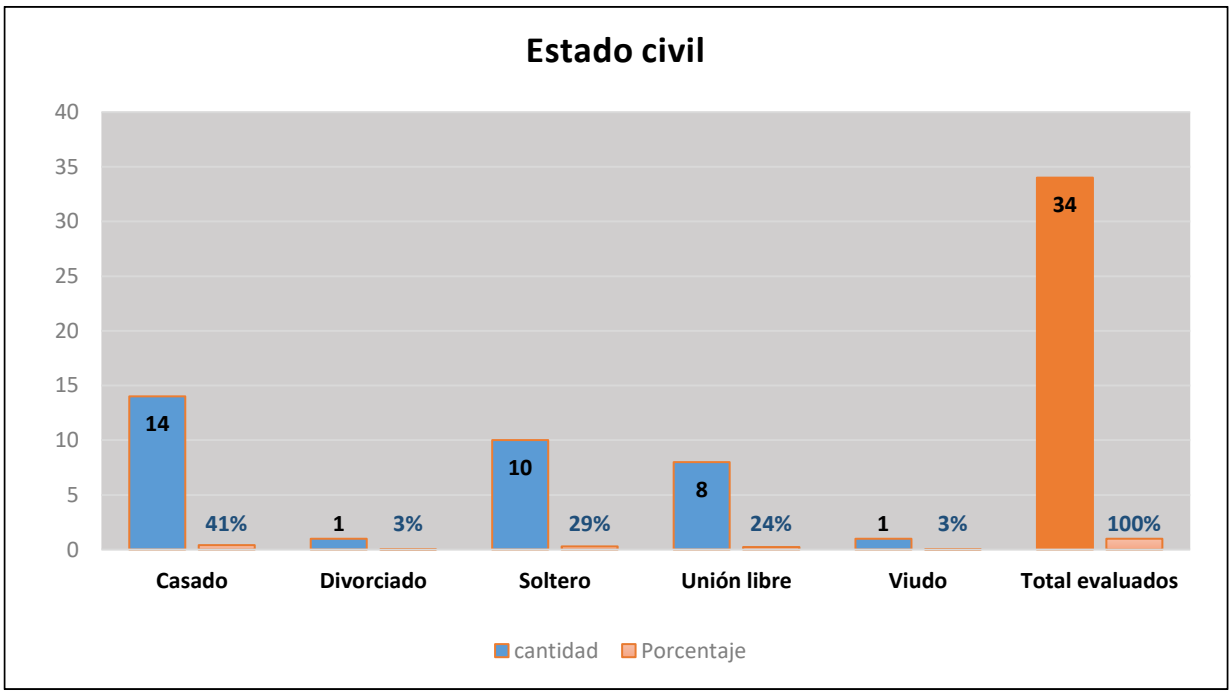
Rango de edades	cantidad	Porcentaje
18-20 años	0	0%
21-30 años	0	0%
31-40 años	1	3%
41-50 años	9	26%
51-60 años	17	50%
Mayor de 60 años	6	18%
No responde	1	3%
Total evaluados	**34**	**100%**



Según los datos aportados, no hay población entre un rango de edad entre los diez y ocho y treinta años, el 3% de la población se encuentra entre un rango de edad entre treinta y uno y cuarenta años, el 26% tiene entre cuarenta y uno y cincuenta años, otro 50% entre cincuenta y uno y sesenta años, un 18% es mayor de 60 años y el 3% no responde.

Distribución estado civil

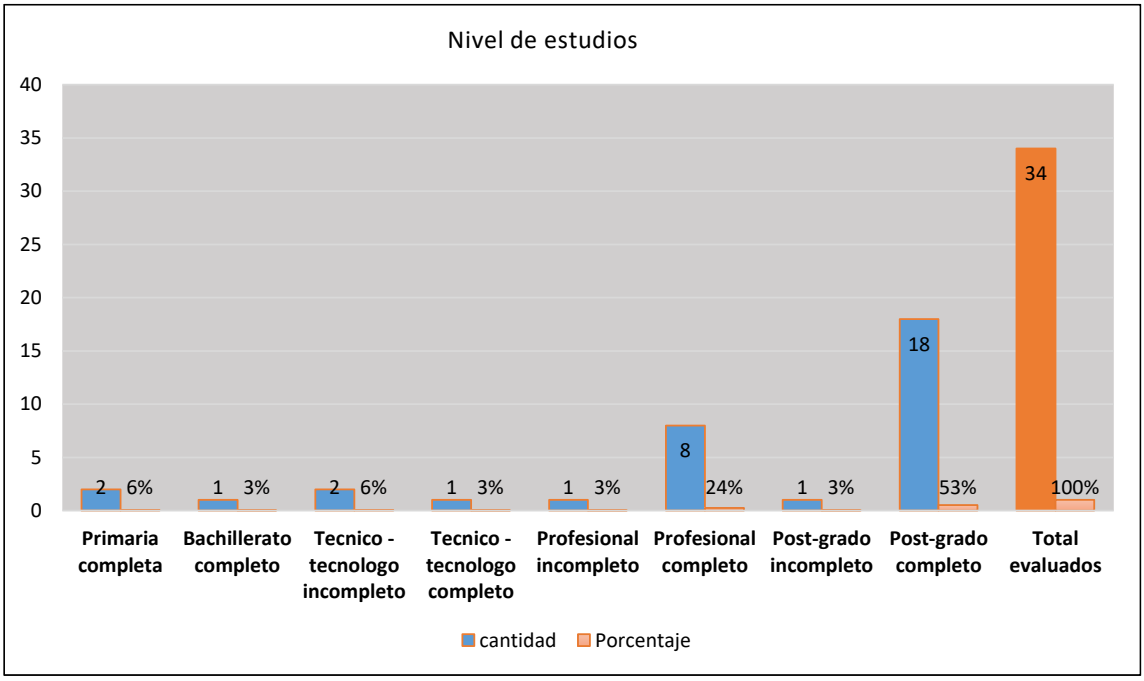
Estado civil	cantidad	Porcentaje
Casado	14	41%
Divorciado	1	3%
Soltero	10	29%
Unión libre	8	24%
Viudo	1	3%
Total evaluados	**34**	**100%**



La información que encontramos en el estado civil es: el 41% de la población evaluada son casados, un 3% son divorciados, otro 29% son solteros; un 24% viven en unión libre y el 3% es viudo. Lo que indica que el 65% tienen responsabilidades con sus familias directamente.

Distribución por nivel de estudios

Nivel de estudios	cantidad	Porcentaje
Primaria completa	2	6%
Bachillerato completo	1	3%
Tecnico - tecnologo incompleto	2	6%
Tecnico - tecnologo completo	1	3%
Profesional incompleto	1	3%
Profesional completo	8	24%
Post-grado incompleto	1	3%
Post-grado completo	18	53%
Total evaluados	**34**	**100%**

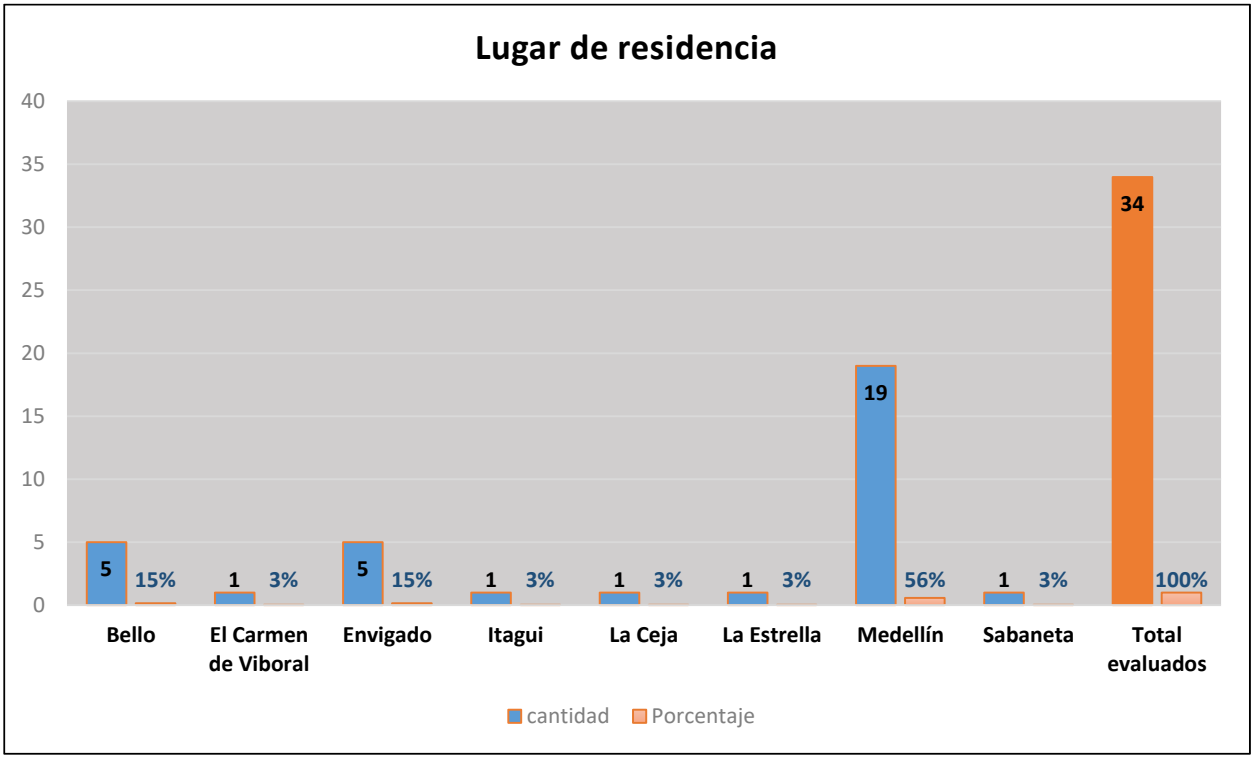


De acuerdo a los datos encontrados, en el nivel de estudio tenemos: al 6% solo tiene primaria completa, el 3% termino sus estudios secundarios, otro 6% no finalizo el técnico o tecnólogo mientras otro 3% si lo finalizo. De otro modo, otro 3% no ha finalizado su carrera profesional y un 24% de los trabajadores son profesionales, otro 3% no culmino su post grado completo, mientras la mayor población equivalente a un

53% tiene un post- grado completo. Esta información puede ser tenida en cuenta al momento de diseñar actividades de formación y capacitación.

Distribución por lugar de residencia

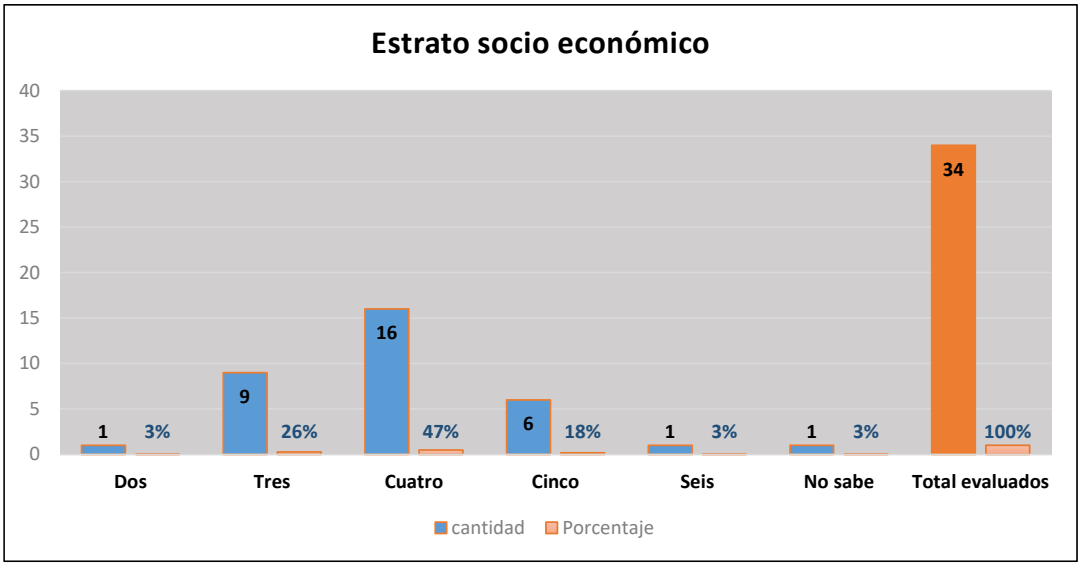
Lugar de residencia	cantidad	Porcentaje
Bello	5	15%
El Carmen de Viboral	1	3%
Envigado	5	15%
Itagui	1	3%
La Ceja	1	3%
La Estrella	1	3%
Medellín	19	56%
Sabaneta	1	3%
Total evaluados	**34**	**100%**



Según los datos aportados y más notables encontramos a un 15% de la población vive en Bello, otro 3% vive en el Carmen de Viboral, el 15% vive en Envigado, otro 3% en Itagüí, un 3% en La Ceja, otro 3% en La Estrella, otro 3% en Sabaneta y la mayoría de la población correspondiente a un 56% vive en Medellín.

Distribución por estrato socio económico

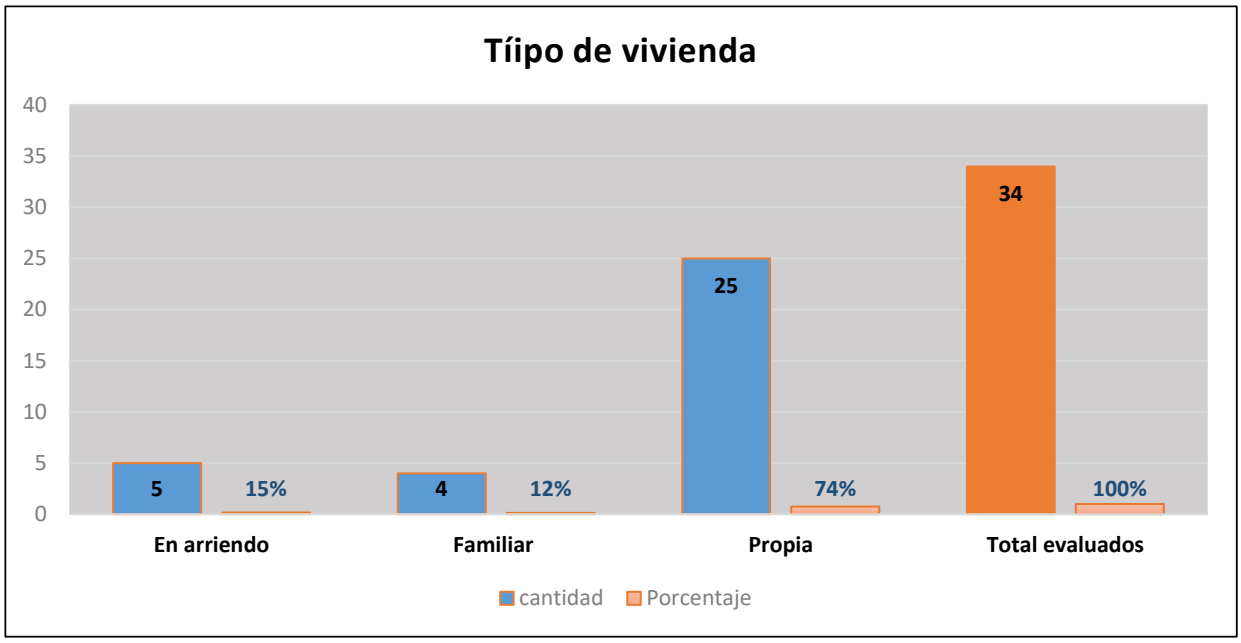
Estrato socio económico	cantidad	Porcentaje
Dos	1	3%
Tres	9	26%
Cuatro	16	47%
Cinco	6	18%
Seis	1	3%
No sabe	1	3%
Total evaluados	**34**	**100%**



Según los datos entregados el 3% vive en estrato dos, el 26% vive en estrato tres, otro 47% en un estrato cuatro, el 18% vive en estrato cinco, el 3% vive en estrato 3% y un 3% no sabe o no responde a qué estrato pertenece.

Distribución de tipo de la vivienda

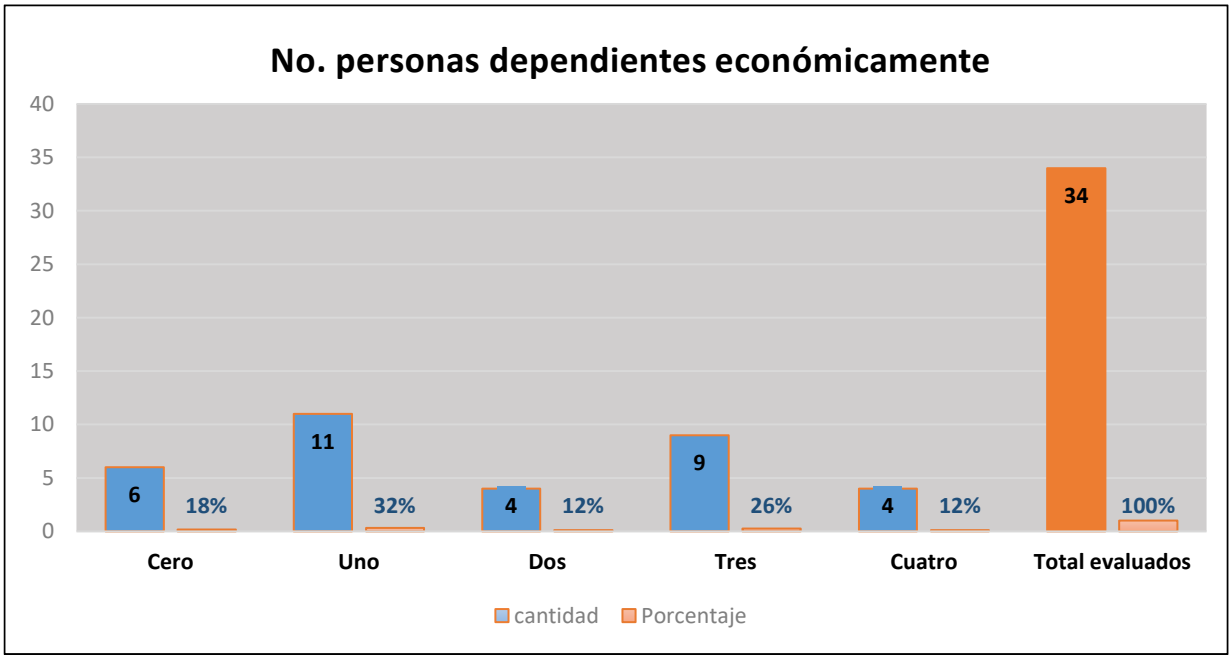
Tipo de Vivienda	cantidad	Porcentaje
En arriendo	5	15%
Familiar	4	12%
Propia	25	74%
Total evaluados	**34**	**100%**



Según los datos aportados, el 15% de la población vive en arriendo, el 12% vive en casa familiar y otro 74% tiene casa propia. Cifras que se deben de tener en cuenta en los programas de bienestar laboral.

Distribución por Número de personas que dependen económicamente

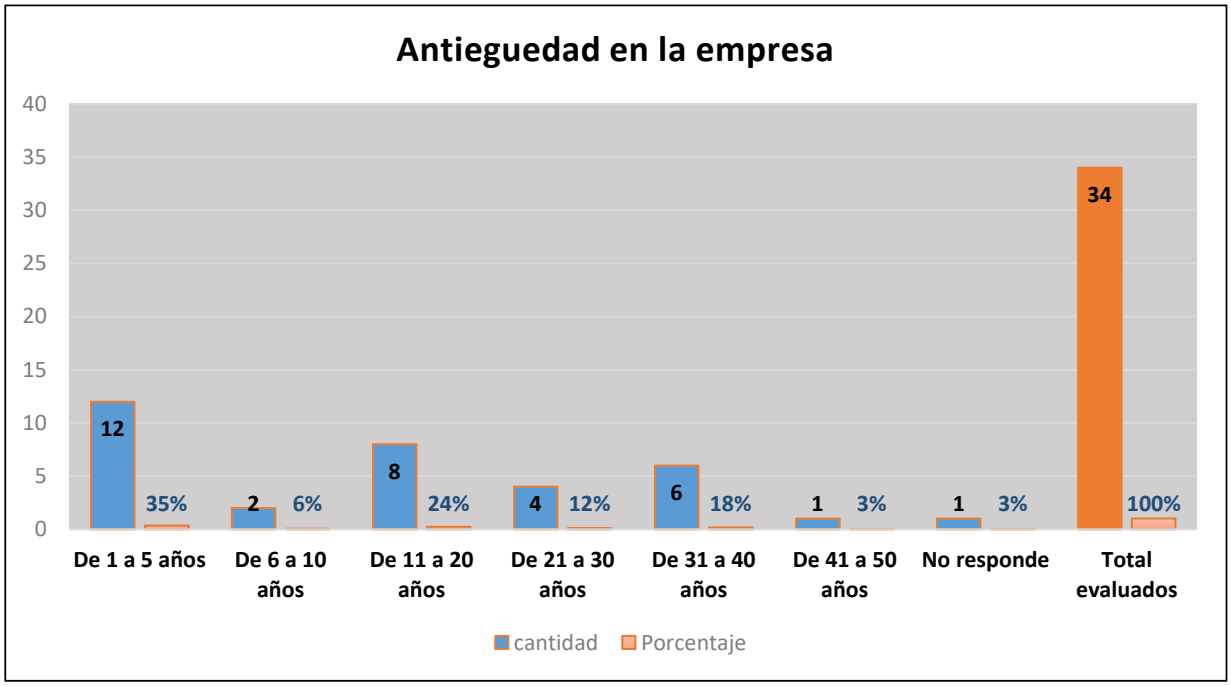
No. De personas dependientes	cantidad	Porcentaje
Cero	6	18%
Uno	11	32%
Dos	4	12%
Tres	9	26%
Cuatro	4	12%
Total evaluados	**34**	**100%**



Según los datos aportados encontramos: el 18% de la población no tiene personas a cargo, otro 32% solo tiene una persona a cargo, un 12% tiene dos personas a cargo, otro 26% tiene tres personas a cargo y el 12% tiene cuatro personas a cargo.

Distribución por antigüedad en la empresa

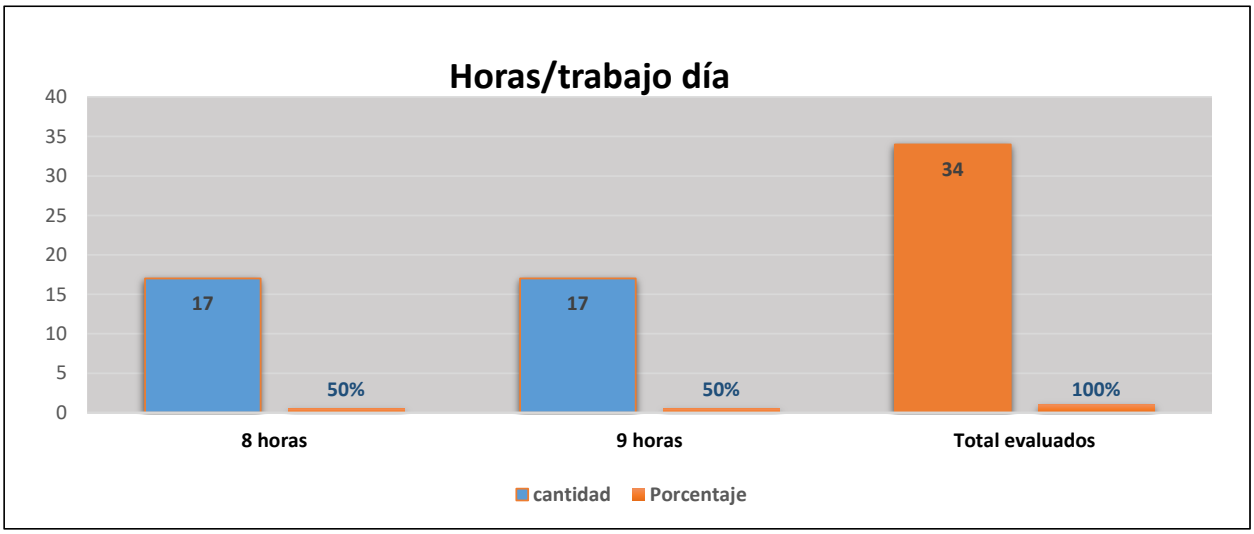
Antigüedad en la empresa	cantidad	Porcentaje
De 1 a 5 años	12	35%
De 6 a 10 años	2	6%
De 11 a 20 años	8	24%
De 21 a 30 años	4	12%
De 31 a 40 años	6	18%
De 41 a 50 años	1	3%
No responde	1	3%
Total evaluados	**34**	**100%**



Según los datos manifestados, el 35% de la población evaluada lleva en la empresa entre uno y cinco años, otro 6% lleva entre seis y diez años, un 24% entre once a veinte años, un 12% entre veinte y un años y treinta años en la empresa, un 18% entre treinta y un años y cuarenta años, un 3% entre cuarenta y un años y cincuenta años y el ultimo 3% no responde cuando tiempo lleva en la empresa. Esta información nos muestra estabilidad laboral y permanencia en el trabajo.

Distribución por horas de trabajo

Horas/ trabajo día	cantidad	Porcentaje
8 horas	17	50%
9 horas	17	50%
Total evaluados	**34**	**100%**



Según los datos suministrados el 50% de la población encuestada trabaja 8 horas diarias y el otro 50% trabaja 9 horas al día. Esta información permite focalizar medidas de intervención identificando sobrecargas laborales o jornadas extensas de trabajo.

7. Análisis de los resultados

A continuación, se presentan los resultados a nivel general y por factor evaluado, que se desprenden de la fase diagnostica desarrollada en el primer semestre del año 2024, teniendo en cuenta el número de personas expuestas por nivel de riesgo.

8.1 Análisis general de la empresa

Se sistematizaron 34 encuestas de las personas que participaron en el estudio del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA** en el primer semestre del año 2024**.** Los resultados a nivel general se desprenden de la fase diagnostica. **El total del riesgo psicosocial ponderado es Alto**, el riesgo intralaboral dio como resultado un nivel de riesgo **alto** y para el extralaboral está en nivel de riesgo **Medio.**

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	**EXTRALABORAL**	**TOTAL GENERAL INTA + EXTRA**
Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Alto

Los factores de riesgo psicosocial general ponderados, indican un nivel de riesgo: **medio** para **(A)** y **alto** para forma **(B).** en la población evaluada.

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral ponderados, indican un nivel de riesgo: **Medio** para **(A)** y **alto** para forma **(B)** en la población evaluada.

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral ponderados, indican un nivel de riesgo: **medio** para **(A)** y riesgo **medio** para forma **(B)** en la población evaluada.

Dominios Globales	Nivel de riesgo, personal directivo con jefatura, líder de proceso forma A	Nivel de riesgo, personal administrativo, auxiliar u operativo Forma B
1. Total General= I + E	Riesgo Medio	Riesgo Alto
2. Intralaboral	Riesgo Medio	Riesgo Alto
3. Extralaboral	Riesgo Medio	Riesgo Medio

8.2 Riesgo psicosocial intralaboral representado

Se presentan los resultados de acuerdo al número de personas expuestas a nivel general en riesgo intralaboral. Se evidencian los siguientes porcentajes: El 26.5% correspondiente a 9 personas perciben riesgo bajo o sin riesgo, el 20.6% correspondiente a 7 personas perciben riesgo medio, el 52.9% correspondiente a 18 personas perciben riesgo alto o muy alto.

RIESGO	GENERAL		
	PERSONAS		PORCENTAJE
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	9	26,5%
Riesgo bajo	5		
Riesgo medio	7	7	20,6%
Riesgo alto	9	18	52,9%
Riesgo muy alto	9		
Inválido	0	0	0,0%
Total	**34**	**34**	**100%**

8.2.1 Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales

Se presentan los resultados por número de personas expuestas en este dominio.

DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	1. Características del liderazgo	2. Relaciones sociales en el trabajo	3. Retroalimentación del desempeño	4. Relación con los colaboradores (Jefaturas)	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	6	5	14	4
Riesgo bajo	4	4	2	1	2
Riesgo medio	3	9	8	1	7
Riesgo alto	5	9	9	1	10
Riesgo muy alto	17	6	10	2	11
invalido	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	15	0
TOTAL	34	34	34	34	34
No. personas	25	24	27	4	28

DOMINIO/ DIMENSIÓN	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	**Alto**	**Alto**
1. Características de liderazgo	Alto	Muy alto
2. Relaciones sociales en el trabajo	Alto	Medio
3. Retroalimentación del desempéño	Alto	Alto
4. Relación con los colaboradores (jefatura)	Sin riesgo	N/A

Los resultados muestran que el dominio **"Liderazgo y Relaciones Sociales"** generan riesgo **Alto** para forma **A y B.** Las dimensiones que están en esta categoría se deben intervenir de manera prioritaria de acuerdo a su nivel de prioridad. Estas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Las características de liderazgo son percibidas de manera incorrecta para forma **A y B** en lo que se refiere a la comunicación, planificación, asignación de trabajo y solución de dificultades laborales. **(1)**

Las relaciones sociales en el trabajo revelan altas dificultades entre las personas para forma **A** y moderada en forma **B.** Esta condición, podría llegar a generar un trato irrespetuoso y de desconfianza lo cual generaría un mal ambiente de trabajo. Se hace necesario intervenir esta dimensión y realizar actividades de promoción y prevención para forma B. **(2)**

Por otro lado, la retroalimentación del desempeño indica altas carencias de para forma **A y B.** Esta se refiere a la clara y oportuna información que el trabajador está recibiendo de la forma como realiza su trabajo, resulta ser necesaria para el desarrollo y/o mejoramiento del trabajo y del trabajador*. **(3)**

Las personas con jefatura, señalan tener una eficaz y oportunidad comunicación con sus colaboradores, permitiendo el direccionamiento para el logro de los objetivos y cumplimiento de metas. **(4).**

8.2.2 Dominio Control sobre el trabajo

Se presentan los resultados por número de personas expuestas en este dominio.

DOMINIO:	CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	1. Claridad de rol	2. Capacitación	3. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4. Participación y manejo del cambio	5. Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	8	6	8	5	12	5
Riesgo bajo	1	1	2	5	13	3
Riesgo medio	5	4	5	4	1	4
Riesgo alto	9	15	12	9	3	13
Riesgo muy alto	11	8	7	11	5	9
invalido	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0
TOTAL	34	34	34	34	34	34
No. personas	25	27	24	24	9	26

DOMINIO/ DIMENSIÓN	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Control sobre el trabajo	**Alto**	**Alto**
1. Claridad del rol	Alto	Alto
2. Capacitación	Alto	Muy alto
3. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Alto	Alto
4. Participación y manejo del cambio	Alto	Alto
5. Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Sin riesgo

El dominio **"Control sobre el Trabajo"** genera **riesgo Alto** para forma **A y B**. Es necesario mantener estos niveles lo más bajo posibles ya que existe una alta posibilidad que el trabajo influya en el individuo para tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

Se indica riesgo **Alto** para forma **A y B,** en cuanto a la claridad del rol, esto puede darse por falta de claridad en la información brindada a los colaboradores sobre los objetivos y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa, las funciones y responsabilidades que no se están dando a conocer de manera suficiente. **(1)**

La capacitación, entendida por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador no se ajustan de manera adecuada para forma **(A)** y tampoco en forma **B** en cuanto a las necesidades, intereses o expectativas; de los trabajadores, lo que desfavorece el desarrollo de competencias y habilidades personales. **(2)**

El trabajo no ofrece ni en forma **(A)** y tampoco en forma **(B)** oportunidades de aplicar, aprender y desarrollar habilidades adquiridas orientadas a la posibilidad de ascenso y/o se están asignado tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado. **(3)**

Los trabajadores en forma **A** y en forma **B** no experimentan participación sobre el cambio con información regularmente suficiente, clara y oportuna de acuerdo a las necesidades y expectativas. Se identifica la necesidad de ampliación en los canales de comunicación**. (4)**

El control y la autonomía sobre el trabajo indica algunas dificultades para **forma A,** se percibe que posiblemente se esté sobrepasando en los controles o tiempos, ritmo y orden que tienen los individuos sobre la forma de trabajar durante la jornada, tiempos de descanso o respuesta a los requerimientos. En forma **B** no hay riesgo **(5).**

8.2.3 Dominio Demandas del Trabajo

Se presentan los resultados por número de personas expuestas en este dominio.

DOMINIO:	DEMANDAS DEL TRABAJO								
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	2. Nivel de responsabilidad del cargo	3. Consistencia del rol	4. Demandas emocionales	5. Demandas de la jornada de trabajo	6. Influencia del trabajo sobre el entorno	7. Demandas cuantitativas	8. Demandas de carga mental	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	11	7	4	14	11	11	12	13	12
Riesgo bajo	11	6	5	8	16	9	8	7	7
Riesgo medio	6	4	3	6	3	5	2	5	5
Riesgo alto	3	0	2	5	1	5	7	3	6
Riesgo muy alto	3	2	5	1	3	4	5	6	4
invalido	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	15	15	0	0	0	0	0	0
TOTAL	34	34	34	34	34	34	34	34	34
No. personas	12	6	10	12	7	14	14	14	15

DOMINIO/ DIMENSIÓN	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Demandas del trabajo	**Medio**	**Bajo**
1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo	Bajo
2. Nivel de responsabilidad del cargo (jefatura)	Bajo	N/A
3. Consistencia del rol (jefatura)	Medio	N/A
4. Demandas emocionales	Sin riesgo	Medio
5. Demandas de la jornada del trabajo	Bajo	Bajo
6. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Bajo	Medio
7. Demandas cuantitativas	Medio	Bajo
8. Demandas de carga mental	Medio	Bajo

El dominio **"Demandas del Trabajo"** generan un nivel de riesgo: **Medio** para forma **A** y **bajo** para forma **B.** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de naturaleza cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Las condiciones medioambientales (espacios, temperaturas, ruido, iluminación, ventilación, esfuerzo físico) para la realización del trabajo y demandas de exposición, son aspectos que generan confort para toda la población. Esta dimensión no presenta ningún riesgo lo que facilita la productividad y la realización de la tarea**,** es importante que esta dimensión esté bajo control. **(1)**

Para las personas con jefatura, las exigencias del cargo no impactan de manera importante a los trabajadores ya que no se deben esforzar de forma significativa por mantener el control y los resultados de su área. Las acciones que se están implementando generan satisfacción y bienestar en esta área. **(2)**.

De otro modo, las personas con jefatura, perciben de manera adecuada las instrucciones recibidas con exigencias consistentes y compatibles durante el ejercicio de su cargo. por la tanto es un elemento que favorece el área administrativa. **(3)**

La población en forma **A** no percibe riesgo en cuanto a situaciones emocionales que tienen el potencial de interferir con los propios sentimientos y emociones del trabajador, mientras en forma **B** esta dimensión se percibe de manera moderada. Puede darse por que se expone a trato negativo de otras personas en el ejercicio de su

cargo o a situaciones de violencia, por lo tanto, deben disimular sus emociones en algunas situaciones donde se genera riesgo. **(4)**

La jornada de trabajo no se torna extensa para el total del personal de la empresa; en cuanto a la duración y el horario de la jornada, lo que no se evidencia que este afectando los días previstos para el descaso y/o los tiempos de descanso y pausas durante el día. **(5)**

Las situaciones que viven los colaboradores en su entorno laboral en lo que se refiere al (tiempo, esfuerzo, jornadas) impactan de manera moderada la vida personal y familiar del trabajador, es decir, su entorno extralaboral en la población evaluada en forma **B**. **(6)**

La cantidad de trabajo que se debe ejecutar de percibe de manera moderada para forma **(A)** en cuanto a las exigencias, estas pueden no estarse ajustando en relación al tiempo disponible para hacerlo. Por lo tanto, el tiempo disponible para los niveles de respuesta están presentando algunas dificultades para forma **A** y ninguna para forma **B**. **(7)**

Para forma **A** la operación involucra procesos mentales de memoria, atención, concentración, complejidad en el análisis de la información elevando de manera moderada las exigencias de carga mental para realizar el trabajo, por lo tanto, se requiere disponer de tiempo adicional para procesar dicha información solo en forma A. **(8)**

8.2.4 Dominio Recompensas

Se presentan los resultados por número de personas expuestas en este dominio.

DOMINIO:	RECOMPENSAS		
DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	1. Reconocimiento y compensación	2. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	TOTAL DOMINIO
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	8	3
Riesgo bajo	1	5	0
Riesgo medio	2	3	5
Riesgo alto	13	5	9
Riesgo muy alto	15	13	17
invalido	0	0	0
No evaluado	0	0	0
TOTAL	34	34	34
No. personas	30	21	31

DOMINIO/ DIMENSIÓN	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Recompensas	**Alto**	**Muy alto**
1. Reconocimiento y compensación	Alto	Muy alto
2. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Muy alto	Alto

El dominio **"Recompensas"** se encuentra en un nivel de riesgo: **Alto** para forma **A** y **muy alto** para forma **B.** Este hace referencia a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

El Reconocimiento y la compensación salarial no se ajustan a las necesidades, desempeño o expectativas de los colaboradores. La retribución salarial no es la esperada y/o los tiempos pactados no se están cumpliendo como también, los acuerdos contratados con los trabajadores. **(1)**

Las recompensas derivadas a la pertenencia a la organización se perciben inaceptables. Puede estar asociada con el modo de apreciar el orgullo de pertenecer a la organización, la estabilidad laboral, el bienestar entre otros. Puede darse también porque los individuos no se sienten valorados, ni identificados con la labor. **(2)**

8.3 Riesgo psicosocial extralaboral

A nivel general de riesgo extralaboral, se evidenciaron los siguientes porcentajes: El 47.1% correspondiente a 16 personas que percibe condiciones de riesgo bajo o sin riesgo, el 14.7% correspondiente a 5 personas perciben riesgo medio, el 38.2% correspondiente a 13 personas perciben riesgo alto y muy alto.

RIESGO	GENERAL		
	PERSONAS		PORCENTAJE
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	16	47,1%
Riesgo bajo	11		
Riesgo medio	5	5	14,7%
Riesgo alto	7	13	38,2%
Riesgo muy alto	6		
Inválido	0	0	0,0%
Total	**34**	**34**	**100%**

8.3.1 Dimensiones

Se presentan los resultados por número de personas expuestas en este dominio.

DIMENSIÓN / Nivel de riesgo	1. Tiempo fuera del trabajo	2. Relaciones familiares	3. Comunicación y relaciones interpersonales	4. Situación económica	5. Características de la vivienda y de su entorno	6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	7. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	TOTAL EXTRALABORAL
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	25	10	11	10	4	6	5
Riesgo bajo	13	6	6	6	9	6	10	11
Riesgo medio	8	0	7	8	4	9	6	5
Riesgo alto	6	2	7	5	6	8	8	7
Riesgo muy alto	3	1	4	4	5	7	4	6
invalido	0	0	0	0	0	0	0	0
No evaluado	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	34	34	34	34	34	34	34	34
No. personas	17	3	18	17	15	24	18	18

DIMENSIÓN	Nivel de riesgo forma A	Nivel de riesgo forma B
Extralaboral	**Medio**	**Medio**
1. Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio
2. Relaciones familiares	Bajo	Bajo
3. Comunicación y relaciones interpersonales	Bajo	Medio
4. Situación económica	Medio	Medio
5. Caracteristicas de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Alto
7. Desplazamiento vivienda- trabajo vivienda	Alto	Medio

Los resultados de las encuestas muestran un nivel de riesgo psicosocial extralaboral es **riesgo Medio** para forma **A y B**. Las dimensiones que son altas y muy altas son condiciones que perturban en alta medida la población trabajadora y requieren de una intervención prioritaria.

El tiempo que los individuos dedican a actividades diferentes a las laborales como descansar, compartir con familiares/ amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, resulta medianamente suficiente para forma **A** y **B**. Lo que en este caso se evidencia como una dimensión que debe estar bajo observación antes de que se vuelva una situación riesgosa y que pueda impedir realizar actividades de recreación y ocio entre otras. **(1)**

La dimensión “Relaciones familiares” indica que los individuos tienen buenas relaciones familiares y apoyo entre sus miembros, lo cual significa que genera bienestar y estabilidad emocional para los trabajadores. **(2)**

Se identifican algunas dificultades en forma **B**, hay necesidad de fortalecer la comunicación y oportunas relaciones interpersonales como medida preventiva, teniendo en cuenta que estas favorecen las estrategias de afrontamiento al establecer suficiente apoyo social. **(3).**

La situación económica se observa débil para forma **A y B** en cuanto a la estabilidad financiera y la disponibilidad de recursos económicos con los que cuentan los trabajadores y su grupo familiar para atender los gastos básicos o el desarrollo de proyectos personales y/o familiares**. (4)**

Las características de la vivienda, y entorno representan dificultades moderadas para forma **A** y altas para forma **B**. En ella se puede relacionar a condiciones locativas, exposición a problemáticas sociales, zonas de alto riesgo, dificultad en el acces a

servicios, entre otras situaciones que desfavorecen el descanso y la comodidad de los individuos. **(5)**

Para el momento de la evaluación, las situaciones que viven los colaboradores en su entorno extralaboral (rol familiar y personal) tienen consecuencias de manera importante para toda la población en el desarrollo de su trabajo, en la productividad o en sus relaciones con otras personas en el trabajo. **(6).**

El desplazamiento indica altas dificultades en forma **A** y moderada para forma **B**, lo que puede estar asociado a duración de traslados, facilidad, comodidad en el transporte, distancias o temas inherentes a la movilidad **(7).**

8.4 Nivel de Estrés

La evaluación de prevalencia del estrés en la población evaluada fue del 61.8% ubicada en un nivel de estrés con riesgo **alto** equivalente a 21 personas de las 34 que fueron evaluadas. Los síntomas más frecuentes y críticos requieren observación y acciones de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

RIESGO	GENERAL		
	PERSONAS		PORCENTAJE
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	10	29,4%
Riesgo bajo	7		
Riesgo medio	3	3	8,8%
Riesgo alto	9	21	61,8%
Riesgo muy alto	12		
inválido	0	0	0,00%
Total	**34**	**34**	**100%**

Se puede encontrar que el nivel de estrés promedio general transformado para el total de la población trabajadora fue de un **nivel alto.**

PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE ESTRES PROMEDIO
Nivel	Riesgo Alto

El nivel de estrés ponderado para el personal en forma A y B es **riesgo alto**

PUNTAJE TRANSFORMADO	Nivel de riesgo, personal administrativo, auxiliar u operativo (FormaA)	Nivel de riesgo, personal administrativo, auxiliar u operativo (Forma B)
Nivel	Riesgo Alto	Riesgo Alto

8.5 Factores protectores

El lugar de trabajo debe ser denominado como uno de los principales escenarios, para promover la salud de los trabajadores. Es a partir de allí donde se puede influenciar de manera positiva, los estilos de vida de los trabajadores, causando un impacto benéfico en la salud y la seguridad del trabajador (OSM), 2010).

Astudillo, Alarcón & Lema (2009) definieron los factores protectores psicosociales, como aquellas características del individuo o del ambiente laboral, o incluso, lo que se percibe acerca de ellos, los cuales son capaces de reducir los efectos nocivos que los estresores pueden ocasionar sobre la salud y el bienestar. Es por ello, que, ante los desajustes ocasionados por el estrés, la función del protector psicosocial es mitigar los efectos dañinos, impidiendo la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermedad; es decir, son todas aquellas “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar en el trabajador” (Ministerio de Protección Social, 2008, p.2).

Es por ello, se hace necesario destacar los factores protectores (aspectos favorables que contribuyen a la satisfacción de las personas y que generan protección frente a los demás agentes estresores tanto para personal administrativo como operativo con nivel de riesgo: **sin riesgo o riesgo despreciable** y **riesgo bajo** las cuales se listan a continuación:

Intralaborales

- Relación con los colaboradores (jefatura) /forma A
- Control y autonomía sobre el trabajo /forma B
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico /forma A y B
- Nivel de responsabilidad del cargo (jefatura) /forma A
- Demandas emocionales /forma A
- Demandas de la jornada del trabajo /forma A y B
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral /forma A
- Demandas cuantitativas /forma B
- Demandas de carga mental /forma B

Extralaborales

- Relaciones familiares /forma A y B
- Comunicación y relaciones interpersonales /forma A

8. Recomendaciones Generales y plan de intervención sugerido

De acuerdo a los resultados obtenidos se presentan las siguientes recomendaciones:

- Socializar los resultados obtenidos de la medición de factores de riesgo psicosocial con el nivel directivo, gestión humana, área de seguridad y salud en el trabajo buscando la generación de compromisos desde el nivel Gerencial y la disponibilidad para la implementación de los planes de intervención como lo establece la Resolución 2646 de 2008 y demás normatividad vigente en materia psicosocial.

- Ingresar a las personas con niveles de riesgo Alto y Muy Alto al SVE psicosocial y a las personas con nivel de estrés Alto y muy Alto garantizando la confidencialidad y reserva de la información.

- Realizar el seguimiento de la nómina de expuestos (personas con nivel de estrés, alto y muy alto. Actividad que deberá ser realiza por psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo.

- Tener en cuenta el riesgo psicosocial dentro de la matriz de peligros de la empresa con indicadores de ausentismo y accidentalidad.

- Para las personas con síntomas de estrés hacer programas de prevención y manejo del mismo.

- Promover los factores protectores o favorables que contribuyen a la satisfacción de las personas y que generan defensa frente a otros estímulos de carácter nocivo o perjudicial para la salud y el estrés.

- Desde la resolución 2764 de 2022, se reglamenta el uso de los **protocolos de prevención e intervención del Ministerio de Trabajo** para realizar la intervención en las empresas frente al riesgo psicosocial, con acciones que se pueden implementar de acuerdo a los resultados generales de la evaluación en riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.

9.1 Plan de intervención factores de riesgo Intralaborales.

DOMINIO	DIMENSION	INDICADOR A	INDICADOR B	ACTIVIDADES SUGERIDAS	OBJETIVO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo			* Seguir fomentando canales claros de comunicación para generar vínculos de confianza. * Establecer programas para el desarrollo de competencias en estilos de liderazgo individual y grupal, relaciones interpersonales y comunicación asertiva. * Realizar seguimiento al rol de los jefes en cuanto a los mecanismos que estan siendo utilizados para mantener la motivación de los colaboradores.	* Gestionar desde las jefaturas la planificación y asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
	Relaciones sociales en el trabajo			* Definir un plan de formación en apoyo social para jefes y trabajadores con temas como: (Entrenamiento en habilidades sociales, Comunicación asertiva, habilidades para el trabajo en equipo, soclución de conflictos, control de las emociones) * Establecer espacios de comunicación. * Asignación de tareas por equipos y no solo a un mentor. * Seguir fomentando canales claros de comunicación para generar vínculos de confianza. * Fortalecer la cultura organizacional de la compañía, a través de políticas claras en donde se incentive la cohesión, las relaciones interpersonales, el respeto por el otro, el apoyo social. * Fomento de actividades educativas, recreativas, deportivas y culturales.	* Establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral con acciones que implican colaboración para lograr un objetivo en común.
	Retroalimentación del desempeño			* Revisar el proceso de evaluación de desempeño de la empresa con el fin de fortalecer la gestión de sus componentes y así ser fuente de desarrollo del trabajo y del trabajador. * Capacitar a los líderes en evaluación de desempeño. * Realizar el proceso de evaluación de desempeño en las diferentes áreas ocupacionales, para que cada trabajador pueda conocer su desarrollo dentro de la empresa y permita hacer seguimiento y retroalimentación de la gestión. Este proceso debe ajustarse a la dinámica de la empresa y a la población trabajadora. * Los líderes deben construir con los colaboradores el plan de mejoramiento individual, talento humano debera hacer seguimientos a estos compromisos. * implementar estrategias de reconocimiento por el buen desempeño de los colaboadores con buenas puntuaciones en las evaluaciones de desempeño.	* Identificar fortalezas y debilidades que permitan tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Diagnóstico de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

DOMINIO	DIMENSION	INDICADOR A	INDICADOR B	ACTIVIDADES SUGERIDAS	OBJETIVO
	Claridad del rol			* Revisión periódica en el manual de funciones (actualización y divulgación) * Fomentar el proceso de inducción o reinducción al cargo. * Actualizar y retroalimentar los perfiles de cargo, teniendo especial cuidado en asegurar la claridad de los colaboradores respecto de sus funciones, responsabilidades, logros esperados (tanto al ingreso como cuando son promovidos de cargo). * Entregar el perfil de cargo o manual de funciones a cada empleado asegurando la compresión del mismo.	* Dar a conocer al trabajador el papel que se espera que desempeñe en la organización, especificamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
	Capacitación			* Revisar las expectativas individuales de capacitación de los trabajadores e iniciar con la ejecución de las mismas. *Generar y fomentar procesos formales de enseñanza y aprendizaje para los cargos que aplique, estableciendo convenios con caja de compensación, ARL y Sena para el fortalecimiento del perfil de los colaboradores en el desarrollo de sus tareas.	* Diseñar planes y programas de capacitación dependiendo el cargo y las necesidades para enfrentar demandas de crecimiento y modernización, así como el desarrollo de habilidades propias de la tarea.
Control sobre el trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			* Ampliar la oportunidad a que los trabajadores apliquen, aprendan, desarrollen sus habilidades y conocimientos, condición que permite asignación de tareas para lo cual el trabajador se encuentra calificado. * Aprovechamiento del personal capacitado para que sea multiplicador en la empresa articulando las competencias personasles y las necesidades de la empresa. * Establecer y divulgar Protocolo de promociones y ascensos, el cual permita promover al personal idóneo en las distintas funciones. Los criterios que se aplican deberan ser claros, objetivos, en igualdad de oportunidades y libres de cualquier tipo de discriminación.	* Brindar métodos efectivos que permitan fortalecer las competencias a los colaboradores, brindando múltiples beneficios y aumentando su motivación.
	Participación y manejo del cambio			* Revisar que la información que se esta dando al trabajador sobre los cambios sea suficiente, clara y oportuna. * Crear espacios en los que el trabajador pueda dar sugerencias frente a los cabios que se presentan en la organización o área de trabajo. * Informar a los empleados frente a las diferentes transformaciones o cambios que se hayan implementarndo a nivel de procesos, organizacionales, técnologicos u otros que a la fecha ellos puedan desconocer y que se requieran de aceptación dentro la población trabajadora. * Revisar y establecer planes de acción frente a los cambios que posiblemente afectan negativamente la realización del trabajo.	* Implementar mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores frente a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.
	Control y autonomía sobre el trabajo			* Ajustar o limitar el margen de decisión que tienen los colaboradores frente al orden de sus actividades, la cantidad, ritmo, orden, pausas durante la jornada y tiempos de descanso. (previa evaluación del experto o jefe inmediato). * Evaluar la percepción de los colaboradores con referencia a la posibilidad de toma de decisiones en su jornada laboral. * Realizar talleres de Entrenamiento en técnicas de manejo de tensión laboral.	* Evaluar, identificar y analizar la percepción de los trabajadores, con relación a posibilidad de toma de decisiones en el trabajo.

Diagnóstico de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

DOMINIO	DIMENSION	INDICADOR A	INDICADOR B	ACTIVIDADES SUGERIDAS	OBJETIVO
Demandas del trabajo	Consistencia del rol (jefatura)			* Para el personal con jefatura y de apoyo, se sugiere actualizar y realizar reinducción de perfiles de cargo, dejando claro el alcance de las funciones, niveles de autoridad, responsabilidades y como se integran a los del área correspondiente para facilitar la obtención de resultados.	* Identificar vacíos en las funciones que no se encuentran bien definidas y/o la ambigüedad de rol, lo cual constituye una fuente de riesgo en el trabajo.
	Demandas emocionales			* Desarrollar actividades encaminadas a la construcción de pensamientos positvos y de fortaleza psicológica que beneficien los efectos negativos sobre la salud mental, tales temas como: (resiliencia, autoestima, técnicas de relajación y de autocontrol)	* Fomentar herramientas mediante capacitaciones grupales y talleres prácticos para mantener un buen nivel de afrontamiento frente a situaciones afectivas y emocionales que puedan ocurrir dentro de la empresa.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral			*Creación de convenios con caja de compensación para promocionar espacios de descanso e integración familiar. *Sensibilizar y capacitar al personal sobre la importancia y aprovechamiento d el tiempo y del derecho al descanso. * Mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que se tienen para el trabajo diurno. * Incluir pausas breves para la recuperación durante el turno y pausas. * Evitar la realización de horas de trabajo adicional, en particular si la tarea implica un esfuerzo mental o físico particularmente importante. * Implementar mejoras necesarias de acuerdo a las condiciones necesarias de cada turno.	* Evaluar , identificar y analizar las principales características de las jornadas de trabajo y esfuerzo.
	Demandas cuantitativas			* Implementar métodos de trabajo que resulten efectivos y eficientes. * Contratación de personal de apoyo para tiempo de alta producción o demanda. * Evaluar número de personas requeridas v/s cantidad de trabajo basados en estadisticas que se ajusten al contexto y realidad actual de la organización. * Fortalecer la realización de pausas activas. * Revisión y actualización de procesos internos relacionados con carga laboral y funciones para orientar a la mejora.	* Evaluar, Identificar y analizar las principales características de los puestos de trabajo para todos los cargos ocupacionales de la empresa.
	Demandas de carga mental			* Proporcionar información y entrenamiento adecuado para la realización de la tarea, a través, de programas formativos o adaptativos a las necesidades del puesto y de las personas. * Para las áreas que pueda aplicar, donde las tareas demanden mayor esfuerzo mental, analizar la disposición de recursos fisicos, tecnológicos y estructuales de los procesos que se puedan optimizar y orientar a la mejora. * Tener en cuenta aspectos de diseño del puesto. * Acondicionar puestos de trabajo adecuados para la realización de la tarea. * Establecer tiempos de entregas y ritmos de trabajo. * Analizar la disposición de recursos físicos, tenológicos y estructurales de los procesos que se puedan optimizar y orientar a la mejora. * Realizar pausas activas cognitivas.	* Evaluar, Identificar y analizar las principales características de los puestos de trabajo para todos los cargos ocupacionales de la empresa.

DIMENSION		INDICADOR A	INDICADOR B	INTERVENCION SUGERIDA	OBJETIVO
Recompensas	Reconocimiento y comprnsación			* Implementar sistemas de incentivos tangibles e intangibles orientados a la mejora, como tambien actividades en pro del bienestar de los colaboradores. * Proteger la retribucción económica hacia los empleados respondiendo a sus esfuerzos y logros organizacionales.	* Contribuir a la satisfacción de los colaboradores con la organización, por medio de actividades que fortalezcan su calidad de vida y enriquezan las diferentes esferas de esta, acorde a los objetivos de gestión humana y la alta gerencia de la compañía.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.			* Revisar y ajustar el funcionamiento del programa de bienestar laboral-social encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y a su vez incentivar el sentido de pertenencia a la organización. * Establecer políticas claras y equitativas de sistemas de incentivos y socializarlas con todo el personal.	* Contribuir a la satisfacción de los colaboradores con la organización, por medio de actividades que fortalezcan su calidad de vida y enriquezan las diferentes esferas de esta, acorde a los objetivos de gestión humana y la alta gerencia de la compañía.

9.2 Plan de intervención factores de riesgo Extralaborales

DIMENSION		INDICADOR A	INDICADOR B	INTERVENCION SUGERIDA	OBJETIVO
Extralaborales	Tiempo fuera del trabajo			* Estimular la participación de los empleados en capacitaciones como: Estilos de vida saludable que incluyan, consumo de alcohol, cigarrillo y sustancias psicoactivas, vida sexual responsable, aprovechamiento del tiempo libre, higiene del sueño, cuidado personal, entre otros. *Promover espacios que permitan el desarrollo de las activades propuestas permitiendo la vinculación de sus familias.	* Promover y fomentar la salud y el bienestar de los trabajadores mediante herramientes que favorezcan la salud mental.
	Comunicación y relaciones interpersonales			* Fortalecimiento de relaciones interpersonales por medio de **procesos de capacitación o actividades de sensibilización**, donde se destaque la importancia de redes de apoyo mutuo desde el afecto, afinidad e intereses comunes, a fin de crear un soporte psicológico que facilite el afrontamiento de diferentes situaciones que pudiera afrontar.	* Promover el apoyo social que establecen los trabajadores en los distintos ambientes que los que se relaciona.
	Situación económica			* Brindar oportuna información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. * Revisar los planes de beneficios que proporcionen la adquisiciones de bienes y servicios. * Se sugiere a la empresa brindar capacitaciones en temas de entrenamiento en manejo adecuado de las finanzas personales y familiares.	* Promover la correcta utilización del dinero y los recursos financieros e incentivar la cultura del ahorro, permitiendo así mismo un equilibrio entre el nivel de vida y las reales posibilidades económicas y de adquisición de bienes y servicios.
	Características de la vivienda y de su entorno			* Brindar oportuna información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar. * capacitar al personal en riesgo público, aportando información respecto a aspectos preventivos de la dinámica social.	* Proporcionar espacios o un medio a traves del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de vivienda y así conoceer como acceder a los beneficios que tales instituciones puedan ofrecer a los trabajadores y a sus familias.
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			* Sensibilizar y capacitar a la población trabajadora frente al control de las emociones y estrategias de afrontamiento así mismo, su familia, usuarios y/o en la empresa. *Consultar con los trabajadores condiciones de seguridad de sus entornos y crear estrategias de prevención y protección ante situaciones de conflicto o de delincuencia.	* Sensibilizar y capacitar frente al control de las emociones y estrategias de afrontamiento. Asi mismo sensibilizar frente al impacto para si mismo, su familia, usuarios y/o empresa.
	Desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda			* Sensibilizar frente a la importancia de planificar oportunamente los tiempos de desplazamiento y la posibilidad de optimizar los medios de transporte que podría utilizar. * En los procesos de selección, procurar que las personas vivan equidistantes al centro de trabajo * Tomar como referencia los casos mas críticos y revisar la posibilidad de adecuarle horarios de una manera mas flexible para que el colaborador se pueda desplazar.	* Sensibilizar respecto a los tiempos de desplazamiento tomando como referencia el ejemplo de casos criticos.

9.3 Intervención de estrés

NIVELES DE RIESGO POR SINTOMAS ASOCIADOS AL ESTRÉS	INTERVENIR	MANTENER
	Reporte individual con Niveles Medio, Alto y muy alto.	**Reporte individual con Niveles Bajo o sin riesgo de Estrés**
ESTRATEGIAS PROPUESTAS	Realizar entrevistas confirmatorias (atención a 21 **casos prioritarios**- personas) en el menor tiempo posible, con el fin de validar la información encontrada en el instrumento inicial y generar recomendaciones individuales.	Para las demas personas con riesgo bajo y sin riesgo, se recomienda identificar factores protectores y brindar capacitación de las mismas.
	Capacitación en manejo del estrés.	
	Establecer un plan de fomento de estilos de vida y trabajo saludable, enfocado en habitos de sueño, alimenticios y de ejercicio.	
	Formalizar tiempos para ejecutar pausas activas lo cual ayuda a minimizar altos niveles de estrés y evitar AL o EL.	
	Generar espacios para técnicas de relajación de acuerdo a las posibilidades.	
	Realizar evaluación de los factores psicosociales, tal como lo establece la legislación vigente.	

9. Conclusiones

- El nivel de riesgo psicosocial total del **INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA** es **RIESGO ALTO.** Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría deberán ser objeto de observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- Se encuentra que el riesgo psicosocial **Intralaboral** total del instituto está en un nivel de **RIESGO ALTO.** Lo que significa que el instituto debe intervenir

con acciones que prevengan efectos perjudiciales en la salud en las dimensiones que hayan puntuado altas.

- En los riesgos **intralaborales** las dimensiones más significativas que requieren acciones de intervención inmediata son:
  - Características de liderazgo /forma A y B.
  - Relaciones sociales en el trabajo /forma A
  - Retroalimentación del desempeño /forma A y B
  - Claridad del rol /forma A y B
  - Capacitación /forma A y B
  - Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos /forma A y B
  - Participación y manejo del cambio /forma A y B
  - Reconocimiento y compensación /forma A y B
  - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza /forma A y B

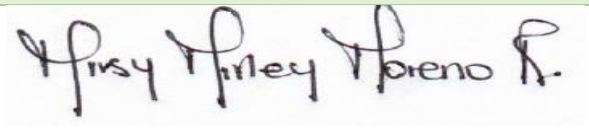
- El riesgo psicosocial **extralaboral** del instituto está en un nivel de riesgo **MEDIO,** indica que la empresa debe realizar acciones de mejora a fin de mantener las dimensiones en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- En el riesgo extralaboral, las dimensiones que se encontraron en riesgo alto y que requieren intervención de manera prioritaria son:

  - Características de la vivienda y de su entorno /forma B
  - Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo /forma A y B
  - Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda /forma A

- Se sistematizaron las encuestas de 34 personas que participaron en el estudio y se encontró que la respuesta ante el estrés el nivel es **ALTO.**

- De las 34 encuestas calificadas se encuentra en relación al riesgo de estrés personas en nivel de riesgo alto y muy alto; al sumar estos niveles de riesgo da un 61.8%, lo que corresponde a 21 personas que puntuaron en estos niveles y requieren intervención de manera prioritaria. Sin embargo, se hace necesario intervenir 3 personas más, que en el puntaje transformado de intra + extra están en riesgo alto y muy alto lo que indica que tiene riesgo de estrés y se hace necesario realizar intervención de manera individual.

MIRSY MIRLEY MORENO RODRIGUEZ
MIRSY MIRLEY MORENO RODRIGUEZ Especialista Gerencia S.O T. Profesional 208213 COLPSIC Licencia S. O. 92659
FIRMA : 

VALIDO SOLO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACION

RESOLUCION No.

(05/10/2021)

Que el (la) señor(a) **MIRSY MIRLEY MORENO RODRIGUEZ** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **43155398**, solicitó la Licencia 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 26 de 2012.

Que la Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, después de revisar toda la documentación presentada por el (la) señor (a) **MIRSY MIRLEY MORENO RODRIGUEZ**, emitió concepto favorable para el otorgamiento de dicha licencia.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Conceder licencia para ofertar a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo como persona natural, al (la) señor(a) **MIRSY MIRLEY MORENO RODRIGUEZ**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **43155398**, como **PSICÓLOGO (A), EGRESADO DE LA (DEL) CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL, EGRESADO DE LA (DEL) FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO**

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

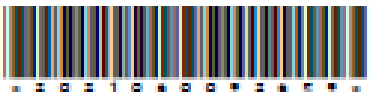
1. **PSICOLOGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
2. **INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA**
3. **INVESTIGACIÓN EN ÁREA TÉCNICA DE ACUERDO A SU COMPETENCIA**
4. **DISEÑO ADMINISTRACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
5. **EDUCACIÓN 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, previo diligenciamiento de la solicitud respectiva y el cumplimiento de las condiciones y requisitos previos en las normas legales vigentes, en cualquier Secretaria Seccional o Distrital del país.

ARTÍCULO CUARTO: El (la) señor(a) **MIRSY MIRLEY MORENO RODRIGUEZ** 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.

VALIDO SOLO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA

DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
GOBERNACION

RESOLUCION No. 

(05/10/2021)

ARTÍCULO 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 Salud Ambiental y 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) **MIRSY MIRLEY MORENO RODRIGUEZ**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **43155398**, 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 notificación.

Dado en Medellín el 05/10/2021

Carolina Salazar

DIANA CAROLINA SALAZAR GIRALDO
Directora Técnica de Salud Ambiental y Factores de Riesgo

	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Yeni Yulitza Copete Mosquera	
Aprobó	María Piedad Martínez Galeano	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		