231

FUNDACIÓN
ALFA Y OMEGA
ESAL – ONG
Fundación para la Creación, Organización y Desarrollo de Proyectos Sociales
NIT. 900.391.559-6

ANÁLISIS DE PUESTO CON ENFASIS EN RIESGO PSICOSOCIAL

funf.alfayomega@gmail.com

Calle 25 No. 8-22 | 311 442 1765 | Saravena - Arauca

ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO

"Técnico Administrativo-Referente de Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, Juventud, Mujer y LGTBI"

REALIZADO POR

PROFESIONAL

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICOLOGA ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)
LICENCIA EN SST RES. N°81-690 DEL 31/05/2022
SARAVENA
2024

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICÓLOGA ESPECILISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Móvil: 3022103159-psi.vannessalizarazo@gmail.com

Vannessa Lizarazo

INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta los resultados de la evaluación del análisis del puesto de trabajo el diagnóstico sobre los factores de riesgo psicosociales asociados al cargo Técnico Administrativo-Referente de Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, Juventud, Mujer y LGTBI de la empresa **Alcaldía Municipal de Saravena** para el año 2024.

Para realización de este análisis se utilizó el manual para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección social de la Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, las demás herramientas como grupos focales se recomiendan realizarlos posterior a la aplicación de este instrumento.

En el documento se presenta la metodología utilizada, el marco legal para la aplicación y el marco conceptual.

También se presentarán los resultados de los factores de riesgo con sus dominios y dimensiones.

Al final del análisis se realizarán las conclusiones y recomendaciones.

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICÓLOGA ESPECILISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Móvil: 3022103159-psi.vannessalizarazo@gmail.com

Vannessa Lizarazo

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio demandas del trabajo del puesto de trabajo "Técnico Administrativo-Referente de 1ra Infancia, Infancia, Adolescencia, Juventud, Mujer y LGTBI"

MARCO LEGAL

Las siguientes leyes y decretos buscan la desde su aporte mejorar la calidad de vida laboral:

1. Constitución política colombiana (1991) en su artículo 25.
2. Ley 9 de 1979.
3. Ley 1010 de 2006.
4. Decreto Ley 1295 de 1995.
5. Decreto 2400 de 1979.
6. Decreto 614 de 1984.
7. Decreto 1832 de 1994.
8. Resolución 1016 de 1989.
9. Resolución 2346 de 2007.
10. Resolución 2646 de 2008, Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

METODOLOGÍA

Instrumentos utilizados

1. Entrevistas estructuradas con el ocupante del puesto y su superior *inmediato.*
2. Observación directa del entorno laboral y las condiciones del puesto.
3. Revisión documental del manual de funciones.

Procedimientos:

1. Recolección de datos mediante entrevistas y observaciones en campo.
2. Análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas obtenidas y comparación con las condiciones descritas en el manual de funciones.
3. Identificación de riesgos y factores protectores para el puesto de trabajo.

Fuentes de información:
Manual de funciones, entrevista al trabajador y superior inmediato, observaciones directas.

Interpretación genérica de los niveles de riesgo para los factores intralaborales y extralaborales:

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 o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se representa con el color verde en las gráficas del análisis estadístico.

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.

Vannessa Lizarazo

FICHA TÉCNICA BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Nombre:	Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Unidad de análisis:	Puesto de trabajo de un área o dependencia
Tipos de aplicación:	Esta herramienta puede ser utilizada para evaluar una sola dimensión o todas aquellas para las que fue diseñado, por lo que su aplicación puede ser: · Modular, con lo cual se podrán evaluar una o varias de las dimensiones que cubre este instrumento. · Global, para evaluar todas las dimensiones que cubre este instrumento.
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Duración de la aplicación:	Cada sesión de observación/entrevista puede tomar de 60 a 120 minutos, dependiendo del número de dimensiones que sean evaluadas.
Objetivo del instrumento:	Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio demandas del trabajo, estas 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.
Tipo de instrumento:	Cualitativo: permite objetivar la información subjetiva que se recoge de diferentes fuentes, a través de la triangulación que hace el experto.
Materiales:	· Formato de datos generales de identificación del puesto de trabajo (Anexo 1).

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICÓLOGA ESPECILISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Móvil: 3022103159-psi.vannessalizarazo@gmail.com

Vannessa Lizarazo

	· Formato de programación de observación/entrevista de puesto de trabajo (Anexo 2). · Guías específicas, por dimensiones, para el análisis psicosocial de puestos de trabajo (Anexo 3). · Formato de registro de observación/entrevista (Anexo 4). · Formato de consolidación de hallazgos (Anexo 5). · Formato de perfil de riesgo del análisis psicosocial de puestos de trabajo (Anexo 6). · Formato del informe de resultados del análisis psicosocial de puesto de trabajo (Anexo 7)

* Tomado de la guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, ministerio de la protección, Universidad Javeriana.

MARCO CONCEPTUAL

Análisis psicosocial de puesto de trabajo: estrategia de identificación, evaluación y análisis de factores de riesgo psicosocial intralaboral que combina dos metodologías de recolección de información: la observación y la entrevista semiestructurada.

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente análisis de puesto de trabajo reconoce diecinueve (19) dimensiones o factores psicosociales intralaborales, reunidos en cuatro dominios.

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente análisis psicosocial de puesto de trabajo reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Este instrumento evalúa exclusivamente dimensiones del dominio. demandas del trabajo.

Frecuencia de presentación: uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, que se refiere a la cantidad de veces en el mes que se presenta la condición riesgosa.

Evaluador: persona experta que a partir de la observación y la entrevista semiestructurada sobre un puesto de trabajo, registra, analiza y cuantifica la presencia de una condición de riesgo psicosocial, de acuerdo con los criterios establecidos en este manual.

Intensidad: es uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial. Alude a la carga o peso del factor de riesgo representado por el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima mediante la identificación y análisis que realiza el experto de los efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral o familiar del trabajador.

Observación/entrevista: metodología de recolección de información sobre una o varias dimensiones psicosociales intralaborales a través de observación directa y de entrevista semiestructurada. Tiene como fin describir las dimensiones y valorar el grado de riesgo.

Puesto de trabajo: conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un puesto puede ser ocupado por uno o más trabajadores.

Tiempo de exposición: uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, el cual hace alusión a la duración de la exposición en términos de la proporción de la jornada laboral o del día.

Triangulación: forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa.

Valoración del factor de riesgo: estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación, el tiempo de exposición y la intensidad de la exposición.

Variaciones del puesto: condiciones que ocasionan cambios y afectan el desarrollo cotidiano de las actividades del puesto. Estas variaciones incluyen (sin limitarse a estos aspectos) auditorias, preparación para licitaciones, cierres de mes, temporadas de incremento de producción, elaboración de presupuestos, reemplazos temporales de otro puesto, etc.

DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Nombre: Técnico Administrativo: Referente de Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, Juventud, Mujer y LGTBI.

Dependencia: Secretaría de Gobierno.

Objetivo: Apoyar a la dependencia en el desarrollo, implementación y evaluación de políticas públicas destinadas a mejorar la calidad de vida de cada uno de los programas como son: Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer y LGTBI con la finalidad de promover la inclusión social, evitando la exclusión y el aislamiento de los mismos. **Cargo del jefe inmediato:** secretario de Gobierno

Ubicación física del puesto de trabajo: Oficina en el centro de convivencia Municipal de Saravena

Número de personas que ocupan el puesto bajo análisis: 1

Funciones asignadas al puesto de trabajo:

1. Administrar y representar legalmente a la Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI, del municipio de Saravena.

2. Implementar políticas de atención y oportunidades para Primera Infancia, Infancia, Adolescencia,juventud,mujer, LGTBI.

3. Coordinar el desarrollo de las actividades operativas que brindan la oficina de Primera Infancia, Infancia,Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI. en materia

de evaluación, seguimiento y control para la ejecución de las políticas.

4. Fortalecer las iniciativas juveniles que desarrollen la capacidad intelectual, la expresión artística, la destreza deportiva y lúdica de los Primera Infancia,

Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI.

5. Promocionar los valores de la convivencia de los Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI. consolidando una ética civil necesaria

para fundamentar los acuerdos de no agresión entre grupos en conflicto y orientar procesos de re inserción y participación.

6. Coordinar acciones pendientes a la generación de oportunidades para que los Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI.

7. Proponer mecanismo e instrumentos que permitan coordinar y concertar acciones con otros organismos gubernamentales.

8. Dirigir y coordinar la debida publicación y difusión de acciones, programas y proyectos que se adelanten.

9. Asistir a reuniones, comités, talleres y capacitaciones, que conlleven a temas de Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI.

10. Contribuir a la garantía de los derechos de la población de Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI. En la conservación de la vida, reconocimiento de las expresiones y prácticas.

11. Propiciar con las instituciones, sociales, públicas y privadas, que ofertan servicios para Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI mecanismos de acceso a los mismo, bajo criterios de equidad, de manera que ambos sectores se vinculen en el desarrollo estratégico para cada uno de los programas.

12. Apoyar a la orientación, dirección, supervisión y ejecución de planes, programas, proyectos que deban realizarse mediante su inmediata coordinación.

13. Dirigir actividades administrativas, aprobación de recursos, gastos de viaje, cronogramas y planes de trabajo.

14. Gestionar los recursos de inversión provenientes de la cooperación internacional, nacional, relativas a créditos, aporte técnico, financiero y de inversión.

15. Generar procesos de interacción e intercambio de saberes con las organizaciones Primera Infancia, Infancia, Adolescencia, juventud, mujer, LGTBI y las diversas manifestaciones y movimientos de la población.

16. Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integral de Gestión de acuerdo a las directrices definidas por la entidad.

17. La demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de su desempeño.

Jornada: lunes a viernes, 8 horas diarias con descanso de 12:00 p.m. a 2:00 p.m. Nota: Las funciones 1-17 se deben realizar según la necesidad durante la jornada laboral.

Formación académica requerida para desempeñar el puesto: Aprobación de tres (3) años o título de formación técnica o profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento.

Área de experiencia: Derecho y Afines, Administración, Contaduría Pública, Economía, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Ingeniería Administrativa y Afines, Educación.

Tiempo de experiencia: Sin titular 6 meses de experiencia relacionada con el cargo. Titulado 3 meses de experiencia relacionada con el cargo.

142

PERFIL DE RIESGO DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Técnico Administrativo: Referente de 1ra Infancia, Infancia, Adolescencia, Juventud, Mujer y LGTBI
Nombre de la dependencia:	Secretaria de Gobierno
Nombre de la empresa:	Alcaldía Municipal de Saravena

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	Astrid Aury Vannessa Lizarazo Dulcey
Número de identificación (c.c.):	1.094.278.943
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
No Tarjeta profesional*:	210787
No. Licencia en salud ocupacional*:	81-690
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	31 de mayo de 2022

* Todo perfil de riesgo que carezca de estos datos *no será válido.*

Fecha de elaboración del perfil:	23	12	2024
	dd	mm	aaaa

242

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas cuantitativas	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	5	0 - 3	4	5 - 6 X	7 - 8	9	13	0 - 5	6 - 10	11 - 17 X	18 - 22	23 - 27
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	4	0 - 3	4	5 - 6 X	7 - 8	9						
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.	4	0 - 3	X	5 - 6	7 - 8	9						
Demandas de carga mental	4. Esfuerzo de memoria, atención y concentración.	5	0 - 3	4	5 - 6 X	7 - 8	9	20	0 - 9	10 - 18	19 - 27 X	28 - 36	37 - 45
	5. La tarea exige altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).	0	0 - 3 X	4	5 - 6	7 - 8	9						
	6. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea o bajo presión de tiempo.	5	0 - 3	4	5 - 6 X	7 - 8	9						
	7. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea.	5	0 - 3	4	5 - 6 X	7 - 8	9						
	8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.	5	0 - 3	4	5 - 6 X	7 - 8	9						

213

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas emocionales	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.	8	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	24	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27 X
	10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.	8	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	11. Ocultar o simular emociones o sentimientos.	8	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
Exigencias de responsabilidad del cargo	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	9	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	25	0 - 10	11 - 20	21 - 34 X	35 - 44	45 - 54
	13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	17. Responsabilidad directa por información confidencial.	9	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Consistencia del rol	18. Falta de recursos, personal o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	23	0 - 7	8 - 14	15 - 22	23 - 29	30 - 36
	19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.	5	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.	5	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de principios éticos, de seguridad, técnicos o de calidad.	6	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

2/5

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22. Ruido que afecta negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	22	0 - 18	19 - 36	37 - 54	55 - 72	73 - 90
	23. Iluminación que afecta negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	24. Temperatura que afecta negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	30. Preocupación por sufrir un accidente de trabajo.	8	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σcondiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	32. Trabajo en horario nocturno.	0	0 X 3	4	5 - 6	7 - 8	9	0	0 X 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 - 15
	33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.	0	0 X 2	3	4	5	6						

INFORME DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Técnico Administrativo: Referente de 1ra Infancia, Infancia, Adolescencia, Juventud, Mujer y LGTBI
Nombre de la dependencia:	Secretaria de Gobierno
Nombre de la empresa:	Alcaldía Municipal de Saravena

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	Astrid Aury Vannessa Lizarazo Dulcey
Número de identificación (c.c.):	1.094.278.943
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
No Tarjeta profesional*:	210787
No. Licencia en salud ocupacional*:	81-690
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	31 de mayo de 2022

* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:	26	12	2024
	dd	mm	aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)		
	1º	Demandas emocionales
	2º	Consistencia del rol
	3º	Exigencias de responsabilidad del cargo
	4º	Demandas de carga mental
	5º	
	6º	
	7º	

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	**Condiciones de riesgo psicosocial**	**Observaciones y comentarios del evaluador**
Demandas emocionales	Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.	El trabajo le exige al referente: - Atender personas tristes, enojadas, irritables, agresivas. - Enfrentar un trato hostil o agresivo de parte de las personas a quienes se brinda un servicio incluidas agresiones verbales y/o físicas.
Demandas emocionales	Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.	El trabajo le exige al referente atender situaciones difíciles o dolorosas (por ejemplo, personas víctimas de violencia, desplazadas, en condición de vulnerabilidad y/o discriminación)
Demandas emocionales	Ocultar o simular emociones o sentimientos.	El trabajo le exige al referente ocultar sus opiniones y emociones y demostrar emociones diferentes a las que realmente siente, debido a la atención a usuarios en condición de vulnerabilidad que en ocasiones normalizan dar un trato hostil y/ o agresivo.
Consistencia del rol	Falta de recursos, personal o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo.	El puesto de trabajo no cuenta con los recursos a nivel de capital humano y de materiales necesarios para poder dar cumplimiento a todas las responsabilidades asignadas al cargo.

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad por la salud-seguridad de otras personas, especialmente al momento de ser el referente para iniciar el proceso para el restablecimiento de derechos
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por información confidencial.	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad por información confidencial asociada a casos de violencia y/o restablecimiento de derechos de personas en condición de vulnerabilidad
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad por resultados del área de trabajo toda vez que es un cargo de un único trabajador referente para variedad de poblaciones en condiciones de especial protección de derechos por condiciones de vulnerabilidad.

Dimensiones que***no*** representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador
Demandas de la jornada de trabajo	Trabajo en horario nocturno.	Es un factor protector toda vez que la jornada laboral es unicamente durante el día.
	Días de trabajo consecutivos sin descanso.	Debido a que es un trabajo de carrera administrativa le permite al trabajador tener sus días de descanso los fines de semana permitiendo tener espacios para desarrollar recursos que ayudan a sobrellevar la carga del puesto de trabajo.

Otros hallazgos importantes
Diversidad de usuarios: La interacción con múltiples comités y grupos poblacionales genera una demanda alta de adaptabilidad y conocimientos especializados. **Carga administrativa elevada:** La elaboración de informes para diferentes comités y la participación en actividades operativas afectan el tiempo disponible para tareas estratégicas. **Condiciones logísticas insuficientes:** Las actividades de campo carecen de medidas logísticas adecuadas, lo que incrementa los riesgos laborales.

Conclusión de la evaluación

El puesto de trabajo enfrenta altos niveles de riesgo psicosocial debido a la naturaleza de sus funciones y el contexto en el que opera. La falta de recursos y la exposición emocional son elementos críticos que demandan atención inmediata. La diversidad de usuarios y la necesidad de adaptarse a cada comité representan un reto adicional que incrementa la complejidad del cargo. Aunque existen factores protectores, estos no son suficientes para mitigar los efectos de las condiciones actuales del cargo.

Recomendaciones

Optimización de funciones y recursos:

- Revisar y ajustar las funciones asignadas al puesto para evitar la sobrecarga operativa.
- Incrementar el personal de apoyo administrativo y operativo para dividir las responsabilidades y asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Proveer recursos logísticos y tecnológicos, como herramientas para facilitar la elaboración de informes y el manejo de datos.

Mejora en la consistencia del rol:

- Definir claramente las líneas de mando y los protocolos de comunicación para evitar órdenes contradictorias.
- Establecer un sistema de retroalimentación periódica entre los superiores y el ocupante del cargo para ajustar objetivos y prioridades.

Reducción de demandas emocionales:

- Implementar un programa de apoyo psicológico y bienestar laboral que ofrezca sesiones de orientación emocional.
- Establecer espacios de formación en habilidades de afrontamiento y manejo de conflictos para fortalecer la resiliencia del ocupante del puesto.

Fortalecimiento de la seguridad en campo:

- Diseñar protocolos específicos para las actividades de campo, incluyendo evaluación de riesgos en los desplazamientos y medidas de seguridad adaptadas a las condiciones locales.

Evaluación periódica del puesto:

- Realizar auditorías regulares del ambiente laboral y las condiciones del puesto para identificar mejoras.
- Monitorear la efectividad de las medidas implementadas y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.

Con estas acciones, se busca mejorar el equilibrio entre las demandas del puesto y las condiciones para su adecuado desempeño, garantizando la sostenibilidad operativa y el bienestar del trabajador que lo ocupa.

Firma del evaluador: 

INFORME DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Técnico Administrativo: Referente de 1ra Infancia, Infancia, Adolescencia, Juventud, Mujer y LGTBI
Nombre de la dependencia:	Secretaria de Gobierno
Nombre de la empresa:	Alcaldía Municipal de Saravena

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	Astrid Aury Vannessa Lizarazo Dulcey
Número de identificación (c.c.):	1.094.278.943
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
No Tarjeta profesional*:	210787
No. Licencia en salud ocupacional*:	81-690
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	31 de mayo de 2022

* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:	26	12	2024
	dd	mm	aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)	1°	Demandas emocionales
	2°	Consistencia del rol
	3°	Exigencias de responsabilidad del cargo
	4°	Demandas de carga mental
	5°	
	6°	
	7°	

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Demandas emocionales	Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.	El trabajo le exige al referente: - Atender personas tristes, enojadas, irritables, agresivas. - Enfrentar un trato hostil o agresivo de parte de las personas a quienes se brinda un servicio incluidas agresiones verbales y/o físicas.
Demandas emocionales	Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.	El trabajo le exige al referente atender situaciones difíciles o dolorosas (por ejemplo, personas víctimas de violencia, desplazadas, en condición de vulnerabilidad y/o discriminación)
Demandas emocionales	Ocultar o simular emociones o sentimientos.	El trabajo le exige al referente ocultar sus opiniones y emociones y demostrar emociones diferentes a las que realmente siente, debido a la atención a usuarios en condición de vulnerabilidad que en ocasiones normalizan dar un trato hostil y/ o agresivo.
Consistencia del rol	Falta de recursos, personal o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo.	El puesto de trabajo no cuenta con los recursos a nivel de capital humano y de materiales necesarios para poder dar cumplimiento a todas las responsabilidades asignadas al cargo.

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad por la salud-seguridad de otras personas, especialmente al momento de ser el referente para iniciar el proceso para el restablecimiento de derechos
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por información confidencial.	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad por información confidencial asociada a casos de violencia y/o restablecimiento de derechos de personas en condición de vulnerabilidad
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad por resultados del área de trabajo toda vez que es un cargo de un único trabajador referente para variedad de poblaciones en condiciones de especial protección de derechos por condiciones de vulnerabilidad.

Dimensiones que<u>*no*</u> representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador
Demandas de la jornada de trabajo	Trabajo en horario nocturno.	Es un factor protector toda vez que la jornada laboral es unicamente durante el día.
	Días de trabajo consecutivos sin descanso.	Debido a que es un trabajo de carrera administrativa le permite al trabajador tener sus días de descanso los fines de semana permitiendo tener espacios para desarrollar recursos que ayudan a sobrellevar la carga del puesto de trabajo.

Otros hallazgos importantes
Diversidad de usuarios: La interacción con múltiples comités y grupos poblacionales genera una demanda alta de adaptabilidad y conocimientos especializados. **Carga administrativa elevada:** La elaboración de informes para diferentes comités y la participación en actividades operativas afectan el tiempo disponible para tareas estratégicas. **Condiciones logísticas insuficientes:** Las actividades de campo carecen de medidas logísticas adecuadas, lo que incrementa los riesgos laborales.

Conclusión de la evaluación

El puesto de trabajo enfrenta altos niveles de riesgo psicosocial debido a la naturaleza de sus funciones y el contexto en el que opera. La falta de recursos y la exposición emocional son elementos críticos que demandan atención inmediata. La diversidad de usuarios y la necesidad de adaptarse a cada comité representan un reto adicional que incrementa la complejidad del cargo. Aunque existen factores protectores, estos no son suficientes para mitigar los efectos de las condiciones actuales del cargo.

Recomendaciones

Optimización de funciones y recursos:

- Revisar y ajustar las funciones asignadas al puesto para evitar la sobrecarga operativa.
- Incrementar el personal de apoyo administrativo y operativo para dividir las responsabilidades y asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Proveer recursos logísticos y tecnológicos, como herramientas para facilitar la elaboración de informes y el manejo de datos.

Mejora en la consistencia del rol:

- Definir claramente las líneas de mando y los protocolos de comunicación para evitar órdenes contradictorias.
- Establecer un sistema de retroalimentación periódica entre los superiores y el ocupante del cargo para ajustar objetivos y prioridades.

Reducción de demandas emocionales:

- Implementar un programa de apoyo psicológico y bienestar laboral que ofrezca sesiones de orientación emocional.
- Establecer espacios de formación en habilidades de afrontamiento y manejo de conflictos para fortalecer la resiliencia del ocupante del puesto.

Fortalecimiento de la seguridad en campo:

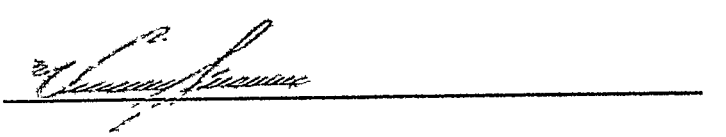
- Diseñar protocolos específicos para las actividades de campo, incluyendo evaluación de riesgos en los desplazamientos y medidas de seguridad adaptadas a las condiciones locales.

Evaluación periódica del puesto:

- Realizar auditorías regulares del ambiente laboral y las condiciones del puesto para identificar mejoras.
- Monitorear la efectividad de las medidas implementadas y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.

Con estas acciones, se busca mejorar el equilibrio entre las demandas del puesto y las condiciones para su adecuado desempeño, garantizando la sostenibilidad operativa y el bienestar del trabajador que lo ocupa.

Firma del evaluador:



ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO

"Técnico Área de Salud"

REALIZADO POR

PROFESIONAL

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICOLOGA ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)
LICENCIA EN SST RES. N°81-690 DEL 31/05/2022
SARAVENA
2024

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICÓLOGA ESPECILISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Móvil: 3022103159-psi.vannessalizarazo@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta los resultados de la evaluación del análisis del puesto de trabajo el diagnóstico sobre los factores de riesgo psicosociales asociados al cargo Técnico Área de Salud de la empresa **Alcaldía Municipal de Saravena** en el año 2024.

Para realización de este análisis se utilizó el manual para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección social de la Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, las demás herramientas como grupos focales se recomiendan realizarlos posterior a la aplicación de este instrumento.

En el documento se presenta la metodología utilizada, el marco legal para la aplicación y el marco conceptual.

También se presentarán los resultados de los factores de riesgo con sus dominios y dimensiones.

Al final del análisis se realizarán las conclusiones y recomendaciones.

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICÓLOGA ESPECILISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Móvil: 3022103159-psi.vannessalizarazo@gmail.com

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio demandas del trabajo del puesto de trabajo "Técnico Área de Salud"

MARCO LEGAL

Las siguientes leyes y decretos buscan la desde su aporte mejorar la calidad de vida laboral:

1. Constitución política colombiana (1991) en su artículo 25.
2. Ley 9 de 1979.
3. Ley 1010 de 2006.
4. Decreto Ley 1295 de 1995.
5. Decreto 2400 de 1979.
6. Decreto 614 de 1984.
7. Decreto 1832 de 1994.
8. Resolución 1016 de 1989.
9. Resolución 2346 de 2007.
10. Resolución 2646 de 2008, Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

METODOLOGÍA

Instrumentos utilizados

1. Entrevistas estructuradas con el ocupante del puesto y su superior inmediato.
2. Observación directa del entorno laboral y las condiciones del puesto.
3. Revisión documental del manual de funciones.

Procedimientos:

1. Recolección de datos mediante entrevistas y observaciones en campo.
2. Análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas obtenidas y comparación con las condiciones descritas en el manual de funciones.
3. Identificación de riesgos y factores protectores para el puesto de trabajo.

Fuentes de información:
Manual de funciones, entrevista al trabajador y superior inmediato, observaciones directas.

Interpretación genérica de los niveles de riesgo para los factores intralaborales y extralaborales:

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 o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. Se representa con el color verde en las gráficas del análisis estadístico.

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.

Vannessa Lizarazo

FICHA TÉCNICA BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Nombre:	Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Unidad de análisis:	Puesto de trabajo de un área o dependencia
Tipos de aplicación:	Esta herramienta puede ser utilizada para evaluar una sola dimensión o todas aquellas para las que fue diseñado, por lo que su aplicación puede ser: · Modular, con lo cual se podrán evaluar una o varias de las dimensiones que cubre este instrumento. · Global, para evaluar todas las dimensiones que cubre este instrumento.
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Duración de la aplicación:	Cada sesión de observación/entrevista puede tomar de 60 a 120 minutos, dependiendo del número de dimensiones que sean evaluadas.
Objetivo del instrumento:	Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio demandas del trabajo, estas 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.
Tipo de instrumento:	Cualitativo: permite objetivar la información subjetiva que se recoge de diferentes fuentes, a través de la triangulación que hace el experto.
Materiales:	· Formato de datos generales de identificación del puesto de trabajo (Anexo 1).

ASTRID AURY VANNESSA LIZARAZO DULCEY
PSICÓLOGA ESPECILISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Móvil: 3022103159-psi.vannessalizarazo@gmail.com

	· Formato de programación de observación/entrevista de puesto de trabajo (Anexo 2). · Guías específicas, por dimensiones, para el análisis psicosocial de puestos de trabajo (Anexo 3). · Formato de registro de observación/entrevista (Anexo 4). · Formato de consolidación de hallazgos (Anexo 5). · Formato de perfil de riesgo del análisis psicosocial de puestos de trabajo (Anexo 6). · Formato del informe de resultados del análisis psicosocial de puesto de trabajo (Anexo 7)

* Tomado de la guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, ministerio de la protección, Universidad Javeriana.

MARCO CONCEPTUAL

Análisis psicosocial de puesto de trabajo: estrategia de identificación, evaluación y análisis de factores de riesgo psicosocial intralaboral que combina dos metodologías de recolección de información: la observación y la entrevista semiestructurada.

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente análisis de puesto de trabajo reconoce diecinueve (19) dimensiones o factores psicosociales intralaborales, reunidos en cuatro dominios.

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente análisis psicosocial de puesto de trabajo reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. Este instrumento evalúa exclusivamente dimensiones del dominio. demandas del trabajo.

Frecuencia de presentación: uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, que se refiere a la cantidad de veces en el mes que se presenta la condición riesgosa.

Evaluador: persona experta que a partir de la observación y la entrevista semiestructurada sobre un puesto de trabajo, registra, analiza y cuantifica la presencia de una condición de riesgo psicosocial, de acuerdo con los criterios establecidos en este manual.

Intensidad: es uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial. Alude a la carga o peso del factor de riesgo representado por el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima mediante la identificación y análisis que realiza el experto de los efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral o familiar del trabajador.

Observación/entrevista: metodología de recolección de información sobre una o varias dimensiones psicosociales intralaborales a través de observación directa y de entrevista semiestructurada. Tiene como fin describir las dimensiones y valorar el grado de riesgo.

Puesto de trabajo: conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un puesto puede ser ocupado por uno o más trabajadores.

Tiempo de exposición: uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, el cual hace alusión a la duración de la exposición en términos de la proporción de la jornada laboral o del día.

Triangulación: forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa.

Valoración del factor de riesgo: estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación, el tiempo de exposición y la intensidad de la exposición.

Variaciones del puesto: condiciones que ocasionan cambios y afectan el desarrollo cotidiano de las actividades del puesto. Estas variaciones incluyen (sin limitarse a estos aspectos) auditorias, preparación para licitaciones, cierres de mes, temporadas de incremento de producción, elaboración de presupuestos, reemplazos temporales de otro puesto, etc.

DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Nombre: Técnico Área de Salud

Dependencia: Secretaría de Desarrollo Social

Objetivo: Aplicar los conocimientos técnicos y tecnológicos para las actividades de coordinación y supervisión para la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos para el cumplimiento de los objetivos en el área de Atención Básica en Salud, Saneamiento y Aseguramiento de la población, mediante la ejecución de algunas fases y procedimientos del proceso de Dirección, control y gestión para el ejercicio de las competencias del sector salud.

Cargo del jefe inmediato: secretario de Desarrollo Social

Ubicación física del puesto de trabajo: 2do Piso Alcaldía, Área de Desarrollo Social

Número de personas que ocupan el puesto bajo análisis: 1

Funciones asignadas al puesto de trabajo:

Vannessa Lizarazo

1. Efectuar en su jurisdicción el registro de los prestadores públicos y privados de servicios de salud, recibir la declaración de requisitos esenciales para la prestación de los servicios y adelantar la vigilancia y el control correspondiente.

2. Preparar el plan bienal de inversiones públicas en salud, en el cual se incluirán las destinadas a infraestructura, dotación y equipos, de acuerdo con la Política de Prestación de Servicios de Salud.

3. Impulsar mecanismos para la adecuada participación social y el ejercicio pleno de los deberes y derechos de los ciudadanos en materia de salud y de seguridad social en salud y adoptar, administrar e implementar el sistema integral de información en salud, así como generar y reportar la información requerida por el Sistema.

4. Promover planes, programas, estrategias y proyectos en salud y seguridad social en salud para su inclusión en los planes y programas departamentales y nacionales.

5. Propiciar y crear espacios de participación ciudadana con el fin de involucrar y hacer partícipes a los habitantes del municipio, en cada uno de los procesos, como son las veedurías en salud, los COPACOS, los CTSSS y demás organismos de participación y control a los cuales tienen derechos los usuarios en salud.

6. Vigilar el cumplimiento de las normas técnicas dictadas por la Nación para la construcción de obras civiles, dotaciones básicas y mantenimiento integral de las instituciones prestadoras de servicios de salud y de los centros de bienestar de anciano.

7. Vigilar y controlar en su jurisdicción, la calidad, producción, comercialización y distribución de alimentos para consumo humano, con prioridad en los de alto riesgo epidemiológico, así como los de materia prima para consumo animal que representen riesgo para la salud humana.

8. Vigilar las condiciones ambientales que afectan la salud y el bienestar de la población generadas por ruido, tenencia de animales domésticos, basuras y olores, la calidad del agua para consumo humano.

9. Vigilar la recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos; manejo y disposición final de radiaciones ionizantes, excretas, residuos líquidos y aguas servidas; así como la calidad del aire, para tal efecto, coordinará con las autoridades competentes las acciones de control a que haya lugar.

10. Adoptar, implementar y adaptar las políticas y planes en salud pública de conformidad con las disposiciones del orden nacional y departamental, así como formular, ejecutar y evaluar el Plan de Intervenciones Colectivas.

11. Formular y ejecutar las acciones de las diferentes prioridades en salud pública correspondientes a la salud sexual y reproductiva, salud infantil, estilos de vida saludable, salud mental, salud oral, escuelas saludables.

12. Establecer la situación de salud en el municipio y propender por el mejoramiento de las condiciones determinantes de dicha situación y formular y ejecutar las acciones de promoción, prevención, vigilancia y control de vectores y zoonosis.

13. Ejercer vigilancia y control sanitario en su jurisdicción, sobre los factores de riesgo para la salud, en los establecimientos y espacios que puedan generar riesgos para la población, tales como establecimientos educativos, hospitales, cárceles, cuarteles, albergues, guarderías, ancianato, puertos, aeropuertos y terminales terrestres, transporte público, piscinas, estadios, coliseos, gimnasios, bares, tabernas, supermercados y similares, plazas de mercado, de abasto público y plantas de sacrificio de animales, entre otros.

14. Financiar y cofinanciar la afiliación al Régimen Subsidiado de la población pobre y vulnerable y ejecutar eficientemente los recursos destinados a tal fin e identificar a la población pobre y vulnerable en su jurisdicción y seleccionar a los beneficiarios del Régimen Subsidiado, atendiendo las disposiciones que regulan la materia.

15. Promover en su jurisdicción la afiliación al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas con capacidad de pago y evitar la evasión y elusión de aportes.

16. Aplicar e implementar las estrategias y acciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno, que le correspondan a su área.

17. Atender los lineamientos y políticas del sistema documental general SIDOGEN y atender los tramites asignados a su usuario.

18. Apoyar la preparación de respuestas a los derechos de petición relacionados con sus funciones y velar para que las mismas se tramiten en los términos por la ley.

19. Las demás funciones que le sean asignados por su jefe inmediato y que estén acorde con el cargo y el área de desempeño.

Jornada: lunes a viernes, 8 horas diarias con descanso de 12:00 p.m. a 2:00 p.m. Nota: Las funciones 1-19 se deben realizar según la necesidad durante la jornada laboral.

Formación académica requerida para desempeñar el puesto: Aprobación de tres (3) años o título de formación tecnológica o profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento.

Área de experiencia: Administración, Bacteriología, Enfermería, Instrumentación Quirúrgica, Medicina, Nutrición y Dietética, Odontología, Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud, Salud Pública, Terapias, Educación.

Tiempo de experiencia: Sin titular 12 meses de experiencia relacionada con el cargo. Titulado 3 meses de experiencia relacionada con el cargo.

PERFIL DE RIESGO DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Técnico Área de Salud
Nombre de la dependencia:	Secretaria de Desarrollo Social
Nombre de la empresa:	Alcaldía Municipal de Saravena

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	Astrid Aury Vannessa Lizarazo Dulcey
Número de identificación (c.c.):	1.094.278.943
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
No Tarjeta profesional*:	210787
No. Licencia en salud ocupacional*:	81-690
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	31 de mayo de 2022

* Todo perfil de riesgo que carezca de estos datos *no será válido.*

Fecha de elaboración del perfil:	23	12	2024
	dd	mm	aaaa

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas cuantitativas	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	6	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	10	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.	4	0 - 3		5 - 6	7 - 8	9						
Demandas de carga mental	4. Esfuerzo de memoria, atención y concentración.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	24	0 - 9	10 - 16	19 - 27	28 - 36	37 - 45
	5. La tarea exige altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	6. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea o bajo presión de tiempo.	5	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	7. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.	5	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas emocionales	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	19	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
	10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.	6	0 - 3	4	5 - 6		9						
	11. Ocultar o simular emociones o sentimientos.	6	0 - 3	4	5 - 6		9						
Exigencias de responsabilidad del cargo	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8		29	0 - 10	11 - 20	21 - 34	35 - 44	45 - 54
	13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.	8	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	17. Responsabilidad directa por información confidencial.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Consistencia del rol	18. Falta de recursos, personal o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	17	0 - 7	8 - 14	15 - 22 X	16 - 29	30 - 36
	19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.	6	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.	5	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de principios éticos, de seguridad. técnicos o de calidad.	6	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22. Ruido que afecta negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	21	0 - 18	19 - 36	37 - 54	55 - 72	73 - 90
	23. Iluminación que afecta negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	24. Temperatura que afecta negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.	8	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.	3	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.	3	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	30. Preocupación por sufrir un accidente de trabajo.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	32. Trabajo en horario nocturno.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	0	X	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 - 15
	33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.	0	0 - 2	3	4	5	6						

INFORME DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Técnico Área de Salud
Nombre de la dependencia:	Secretaria de Desarrollo Social
Nombre de la empresa:	Alcaldía Municipal de Saravena

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	Astrid Aury Vannessa Lizarazo Dulcey
Número de identificación (c.c.):	1.094.278.943
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
No Tarjeta profesional*:	210787
No. Licencia en salud ocupacional*:	81-690
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	31 de mayo de 2022

* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:	26	12	2024
	dd	mm	aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)		
	1º	Demandas emocionales
	2º	Exigencias de responsabilidad del cargo
	3º	Demandas de carga mental
	4º	Consistencia del rol
	5º	
	6º	
	7º	

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Demandas emocionales	Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.	El trabajo le exige al técnico: - Atender personas tristes, enojadas, irritables, agresivas. - Enfrentar un trato hostil o agresivo de parte de las personas a quienes se brinda un servicio incluidas agresiones verbales y/o físicas.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	El trabajo le exige al técnico la directa responsabilidad por la salud-seguridad de otras personas, especialmente al momento de ser el referente para iniciar el proceso para el restablecimiento de derechos
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por supervisión de personal	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad de: - Dirigir a otras personas. - Tener personal a cargo. - Responder por el desempeño y resultados de otros trabajadores. Para dar cumplimiento a las funciones asignadas
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.	El trabajo le exige al técnico la directa responsabilidad por resultados del área de trabajo toda vez que es un cargo de un único trabajador de planta que esta a cargo del personal OPS de Régimen Subsidiado para dar cumplimiento a todos los componentes de salud pública que se presentan en el Municipio

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por información confidencial.	El trabajo le exige al técnico la directa responsabilidad por información confidencial asociada a casos de violencia y/o restablecimiento de derechos de personas en condición de vulnerabilidad y/o necesidad.
Demandas de carga mental	Esfuerzo de memoria, atención y concentración.	El técnico debe mantener una capacidad de memoria, atención y concentración cuando se presenta actualización de normativa relacionada, ejecución de contratos y demás funciones asociadas.
Demandas de carga mental	Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea.	El técnico debe prestar atención al mismo tiempo a diferentes tipos de información (por ejemplo datos, números, códigos, palabras, textos) relacionadas con funciones de salud por comida, alcohol, pólvora, remisiones, entre otras.

Dimensiones que<u>no</u> representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador
Demandas de la jornada de trabajo	Trabajo en horario nocturno.	Es un factor protector toda vez que la jornada laboral es unicamente durante el día.
	Días de trabajo consecutivos sin descanso.	Debido a que es un trabajo de carrera administrativa le permite al trabajador tener sus días de descanso los fines de semana permitiendo tener espacios para desarrollar recursos que ayudan a sobrellevar la carga del puesto de trabajo.

Otros hallazgos importantes

Carga administrativa elevada: El puesto requiere la coordinación de actividades relacionadas con la implementación de políticas públicas en salud, la elaboración de informes para entidades de control y la supervisión de proyectos. Estas funciones generan una alta carga administrativa que puede interferir con el enfoque en tareas estratégicas.

Diversidad de interacciones: El puesto exige interacción constante con una amplia variedad de usuarios, particularmente población vulnerable y representantes de instituciones públicas y privadas. Esta diversidad exige habilidades avanzadas de comunicación y resolución de conflictos, además de flexibilidad para adaptarse a diferentes contextos y necesidades.

Condiciones ergonómicas y logísticas: El espacio de trabajo compartido dificulta la confidencialidad en la gestión de información sensible y no cuenta con las adecuaciones necesarias para un ambiente ergonómicamente óptimo. Esto puede generar incomodidades y afectar la eficiencia en el desempeño.

Supervisión de personal OPS: El puesto incluye la supervisión de un equipo de 12 personas bajo modalidad OPS. Si bien no se trata de personal de planta, esta responsabilidad requiere habilidades de liderazgo y manejo organizacional que podrían no estar claramente delimitadas en los procedimientos actuales.

Conclusión de la evaluación

El análisis del puesto Técnico Área de Salud revela altos niveles de riesgo psicosocial, particularmente en las dimensiones de demandas emocionales, consistencia del rol y exigencias de responsabilidad. Estos riesgos están asociados a la naturaleza de las funciones del cargo, como la supervisión de personal, la atención a situaciones complejas de salud pública y la necesidad de mantener confidencialidad en la gestión de información sensible. Aunque la carga ofrece algunos factores protectores, como horarios regulares y acceso a días de descanso, estas características no son suficientes para mitigar los riesgos identificados.

Recomendaciones

Optimización del entorno laboral:

- Implementar mejoras en las condiciones ergonómicas del puesto, como mobiliario ajustable y un espacio físico que permita mantener la confidencialidad en la gestión de información.
- Rediseñar la distribución del espacio para garantizar áreas delimitadas y adecuadas para las actividades del cargo.

Fortalecimiento de recursos y herramientas:

- Proveer herramientas tecnológicas y administrativas que agilizan la elaboración de informes y el seguimiento de actividades relacionadas con el cumplimiento de políticas públicas en salud.
- Garantizar el acceso a recursos logísticos durante las actividades de campo, incluyendo transporte seguro y equipo necesario para la protección del personal.

Aclaración y redefinición del rol:

- Establecer protocolos claros que definan las responsabilidades específicas del puesto, especialmente en la supervisión de personal OPS.
- Implementar procesos estandarizados para la asignación de tareas y la recepción de órdenes, reduciendo inconsistencias y duplicidad de funciones.

Formación especifica para el puesto:

- Diseñar programas de capacitación en áreas clave, como liderazgo, manejo de conflictos y estrategias de afrontamiento emocional, para fortalecer las competencias requeridas por el cargo.
- Ofrecer talleres periódicos sobre el uso eficiente de las herramientas administrativas y tecnológicas disponibles.

Seguimiento y evaluación continua:

- Realizar evaluaciones semestrales del entorno laboral y las condiciones del puesto, con el objetivo de medir la efectividad de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario.
- Establecer indicadores de desempeño relacionados con la mejora de las condiciones psicosociales inherentes al cargo.

Apoyo emocional estructural:

- Implementar un programa de apoyo psicológico grupal e individual enfocado en el manejo de situaciones complejas asociadas al cargo.
- Incorporar espacios de retroalimentación regulares entre superiores y ocupantes del puesto para identificar problemas operativos y proponer soluciones.

Firma del evaluador: _____

INFORME DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Técnico Área de Salud
Nombre de la dependencia:	Secretaria de Desarrollo Social
Nombre de la empresa:	Alcaldía Municipal de Saravena

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	Astrid Aury Vannessa Lizarazo Dulcey
Número de identificación (c.c.):	1.094.278.943
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
No Tarjeta profesional*:	210787
No. Licencia en salud ocupacional*:	81-690
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	31 de mayo de 2022

* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:	26	12	2024
	dd	mm	aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)		
	1º	Demandas emocionales
	2º	Exigencias de responsabilidad del cargo
	3º	Demandas de carga mental
	4º	Consistencia del rol
	5º	
	6º	
	7º	

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Demandas emocionales	Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.	El trabajo le exige al técnico: - Atender personas tristes, enojadas, irritables, agresivas. - Enfrentar un trato hostil o agresivo de parte de las personas a quienes se brinda un servicio incluídas agresiones verbales y/o físicas.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	El trabajo le exige al técnico la directa responsabilidad por la salud-seguridad de otras personas, especialmente al momento de ser el referente para iniciar el proceso para el restablecimiento de derechos
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por supervisión de personal	El trabajo le exige al referente la directa responsabilidad de: - Dirigir a otras personas. - Tener personal a cargo. - Responder por el desempeño y resultados de otros trabajadores. Para dar cumplimiento a las funciones asignadas
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.	El trabajo le exige al técnico la directa responsabilidad por resultados del área de trabajo toda vez que es un cargo de un único trabajador de planta que esta a cargo del personal OPS de Régimen Subsidiado para dar cumplimiento a todos los componentes de salud pública que se presentan en el Municipio

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador
Exigencias de responsabilidad del cargo	Responsabilidad directa por información confidencial.	El trabajo le exige al técnico la directa responsabilidad por información confidencial asociada a casos de violencia y/o restablecimiento de derechos de personas en condición de vulnerabilidad y/o necesidad.
Demandas de carga mental	Esfuerzo de memoria, atención y concentración.	El técnico debe mantener una capacidad de memoria, atención y concentración cuando se presenta actualización de normativa relacionada, ejecución de contratos y demás funciones asociadas.
Demandas de carga mental	Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea.	El técnico debe prestar atención al mismo tiempo a diferentes tipos de información (por ejemplo datos, números, códigos, palabras, textos) relacionadas con funciones de salud por comida, alcohol, pólvora, remisiones, entre otras.

Dimensiones que *no* representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador
Demandas de la jornada de trabajo	Trabajo en horario nocturno.	Es un factor protector toda vez que la jornada laboral es unicamente durante el día.
	Días de trabajo consecutivos sin descanso.	Debido a que es un trabajo de carrera administrativa le permite al trabajador tener sus días de descanso los fines de semana permitiendo tener espacios para desarrollar recursos que ayudan a sobrellevar la carga del puesto de trabajo.

Otros hallazgos importantes

Carga administrativa elevada: El puesto requiere la coordinación de actividades relacionadas con la implementación de políticas públicas en salud, la elaboración de informes para entidades de control y la supervisión de proyectos. Estas funciones generan una alta carga administrativa que puede interferir con el enfoque en tareas estratégicas.

Diversidad de interacciones: El puesto exige interacción constante con una amplia variedad de usuarios, particularmente población vulnerable y representantes de instituciones públicas y privadas. Esta diversidad exige habilidades avanzadas de comunicación y resolución de conflictos, además de flexibilidad para adaptarse a diferentes contextos y necesidades.

Condiciones ergonómicas y logísticas: El espacio de trabajo compartido dificulta la confidencialidad en la gestión de información sensible y no cuenta con las adecuaciones necesarias para un ambiente ergonómicamente óptimo. Esto puede generar incomodidades y afectar la eficiencia en el desempeño.

Supervisión de personal OPS: El puesto incluye la supervisión de un equipo de 12 personas bajo modalidad OPS. Si bien no se trata de personal de planta, esta responsabilidad requiere habilidades de liderazgo y manejo organizacional que podrían no estar claramente delimitadas en los procedimientos actuales.

Conclusión de la evaluación

El análisis del puesto Técnico Área de Salud revela altos niveles de riesgo psicosocial, particularmente en las dimensiones de demandas emocionales, consistencia del rol y exigencias de responsabilidad. Estos riesgos están asociados a la naturaleza de las funciones del cargo, como la supervisión de personal, la atención a situaciones complejas de salud pública y la necesidad de mantener confidencialidad en la gestión de información sensible. Aunque la carga ofrece algunos factores protectores, como horarios regulares y acceso a días de descanso, estas características no son suficientes para mitigar los riesgos identificados.

Recomendaciones

Optimización del entorno laboral:

- Implementar mejoras en las condiciones ergonómicas del puesto, como mobiliario ajustable y un espacio físico que permita mantener la confidencialidad en la gestión de información.
- Rediseñar la distribución del espacio para garantizar áreas delimitadas y adecuadas para las actividades del cargo.

Fortalecimiento de recursos y herramientas:

- Proveer herramientas tecnológicas y administrativas que agilizan la elaboración de informes y el seguimiento de actividades relacionadas con el cumplimiento de políticas públicas en salud.
- Garantizar el acceso a recursos logísticos durante las actividades de campo, incluyendo transporte seguro y equipo necesario para la protección del personal.

Aclaración y redefinición del rol:

- Establecer protocolos claros que definan las responsabilidades específicas del puesto, especialmente en la supervisión de personal OPS.
- Implementar procesos estandarizados para la asignación de tareas y la recepción de órdenes, reduciendo inconsistencias y duplicidad de funciones.

Formación específica para el puesto:

- Diseñar programas de capacitación en áreas clave, como liderazgo, manejo de conflictos y estrategias de afrontamiento emocional, para fortalecer las competencias requeridas por el cargo.
- Ofrecer talleres periódicos sobre el uso eficiente de las herramientas administrativas y tecnológicas disponibles.

Seguimiento y evaluación continua:

- Realizar evaluaciones semestrales del entorno laboral y las condiciones del puesto, con el objetivo de medir la efectividad de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario.
- Establecer indicadores de desempeño relacionados con la mejora de las condiciones psicosociales inherentes al cargo.

Apoyo emocional estructural:

- Implementar un programa de apoyo psicológico grupal e individual enfocado en el manejo de situaciones complejas asociadas al cargo.
- Incorporar espacios de retroalimentación regulares entre superiores y ocupantes del puesto para identificar problemas operativos y proponer soluciones.

Firma del evaluador: _____