Factores Psicosociales de Estrés

Los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés relacionado con el trabajo. El estrés laboral es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia (OMS, 2003). Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el estrés laboral está vinculado con enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos; hay evidencias consistentes de que las altas exigencias en el trabajo, el bajo control y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa son factores de riesgo para los problemas de salud física y mental

A continuación, se presentan los resultados que evidencian la presencia o ausencia de sintomatología asociada al estrés en los dos grupos ocupacionales establecidos. Para calificar el nivel de riesgo de cada uno de los grupos ocupacionales, se utilizó la escala propuesta por el Ministerio de la Protección Social en la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010), en la cual se establecen 5 niveles de riesgo.

En consonancia con la descripción anterior, a continuación, se presenta la escala de medición para el análisis de presencia o ausencia de sintomatología asociada al estrés:

1. Sin riesgo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud

2. Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del esto general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de los síntomas.

3. Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir los efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo intra y extralaboral que pudieren tener alguna relación con los efectos identificados.

4. 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 programa de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante los factores de riesgo intra y extralaboral que pudieren tener alguna relación con los efectos identificados.

5. Muy alto: a 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 programa de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo intra y extralaboral que pudieren tener alguna relación con los efectos identificados

Factores Psicosociales de de Estrés forma A y B

Tabla 4 NIVEL DE RIESGO ESTRÉS

FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
ESTRES A	17	Medio
ESTRES B	17.7	Alto

Con relación al estrés, con base en los resultados arrojados, se percibe que una gran parte de los trabajadores muestra niveles de riesgo medio para la forma A alto para la Forma B, posiblemente, generado en su gran parte por los peligros psicosociales extralaborales.

ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	179(22.91933418694%)	136(17.41357234315%)	141(18.0537772087 07%)	128(16.389244558259%)	193(24.711907810499%)

Factores de Riesgo de Estrés

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

179 colaboradores que representa el 23% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

136 colaboradores que representa el 17,4% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

141 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

193 colaboradores que representa el 24,7% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

138 colaboradores que representa el 17,6% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

El 60% del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo entre ***medio, alto y muy alto***. El resultado obtenido para esta característica significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés muy alto.

Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

A continuación se detalla la clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

29

6. CONCLUSIONES.

A partir de los resultados del diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial, es posible afirmar que en la empresa **ALCALDIA DE IBAGUE**, existe un nivel alto de riesgo psicosocial, lo que supone que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Por consiguiente, la empresa requiere intervenir tanto dimensiones de los factores intralaborales como Extralaborales. En cuanto a los factores Extralaborales, aunque generan un riesgo fuera del trabajo, dado que la exposición continua a altos niveles de estrés genera desgaste de energía, y agotamiento emocional que repercuten en la salud del trabajador desarrollando enfermedades físicas como gastritis, reflujo, dolores lumbares y musculares, dolores de cabeza y enfermedades psicosomáticas como sentimientos de ineficacia, baja autoestima, falta de sueño, falta de apetito, apatía, dolores crónicos etc. Razón por la cual se presume que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación en los colaboradores es indicativa de una respuesta de estrés alto y los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención.

Es necesario implementar planes de promoción y prevención con el objetivo de mantener los niveles de riesgo lo más bajo posibles, intervenir aquellas dimensiones que puntuaron riesgo medio realizando actividades de prevención primaria, ya que a futuro si las organizaciones no desarrollan acciones al respecto, estos niveles medios terminan convirtiéndose en niveles altos o muy altos de riesgo.

El trabajo y las condiciones de trabajo ocupan un puesto importante en el desempeño laboral del ser humano, teniendo en cuenta claro está, las condiciones de trabajo que pueden tener repercusiones sobre la salud y la vida personal y social de los trabajadores; el trabajo genera sentimientos de realización y logro, pero al mismo tiempo el trabajo genera tensión, se sale de los límites constructivos, comenzando luego a somatizar su tensión. El trabajo produce riesgos e insatisfacciones, en ocasiones deja de ser estimulante y causa frecuentemente enfermedades físicas y mentales. El ser humano frente a un factor de riesgo psicosocial resiste su acción y trata de adaptarse a él, hasta llegar a un límite el cual al sobrepasarse origina: enfermedad, desajuste emocional y conflicto.

Las conductas y comportamientos de los individuos están influidos por estímulos y motivaciones o por sentimientos antagónicos o negativos generados por los factores de riesgo psicosocial. La negativa interacción entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del colaborador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento, cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas.

Debe existir un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos con el fin de que se cree en el colaborador sentimientos de confianza en sí mismos, lo cual aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejores condiciones de salud. Se

debe trabajar sobre el bienestar del colaborador en relación con el trabajo y el medio ambiente, trabajar el factor psicológico del ser humano a través de actividades que fomenten y mantengan conductas sanas.

De acuerdo a la revisión de los factores de riesgo inherentes al trabajo y los externos a él, se evidencia que son los elementos intralaborales, es decir que están expuestos a condiciones en el medio laboral que pueden afectar su salud física y/o mental. La mayor fuente de riesgo se marca en los **dominios Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo y Demandas del trabajo** donde se obtuvieron los resultados más altos en algunas dimensiones, sin embargo, es de afirmar, que son los dominios que más influencia tienen en el resultado total. Razón por la cual es importante involucrar a todos los colaboradores en las acciones preventivas y correctivas.

El nivel de estrés para gran parte de la población de colaboradores se encontró en un nivel de riesgo ***medio, alto y muy alto***; representado en su mayoría por situaciones intralaborales y extralaborales que se identifican en el diagnóstico. Por lo tanto, será importante que las acciones de intervención se enmarquen en un Programa de Vigilancia Epidemiológico de Prevención de Riesgo Psicosocial, con el apoyo de profesionales expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales. Por lo anterior el monitoreo debe ser permanente y debe relacionarse con la información reportada en las evaluaciones medicas ocupacionales.

7. PLAN DE INTERVENCIÓN POR AREAS DE TRABAJO.

A contunuación se detallan las acciones de promoción y prevención de las 16 Areas de trabajo de la Alcaldía de Ibagué, a partir del análisis de los resultados por Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y Estrés
El orden de análisis de las Areas de trabajo es la siguiente:

1. Despacho de Alcaldía
2. Secretaría de Desarrollo Económico
3. Secretaría de Infraestructura
4. Secretaría General
5. Secretaría Administrativa
6. Secretaría de Desarrollo Comunitario
7. Secretaría de Educación
8. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
9. Secretaría de Gobierno
10. Secretaría de las TICS
11. Secretaría de Planeación
12. Secretaría de Ambiente y gestión del Riesgo
13. Secretaría de Cultura
14. Secretaría de Hacienda
15. Secretaría de Movilidad
16. Secretaría de Salud

7.1 AREA DESPACHO ALCALDIA

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Despacho de la Alcaldía, que la integran 18 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 38 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 56 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	20.6	Bajo
EXTRALABORAL B	25.57	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	23.64	Bajo
INTRALABORAL B	30.44	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (56 trabajadores)					
TOTAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
INTRALABORALES	18(32 %)	9(16 %)	13(23 %)	6(11 %)	10(18 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de despacho del alcalde de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

18 colaboradores que representa el 32% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

9 colaboradores que representa el 16% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

13 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

6 colaboradores que representa el 11% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

10 colaboradores que representa el 18% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto es del 52%.***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

210

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Bajo	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Medio	Alto
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Alto
Relación con colaboradores		N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Medio
Claridad del Rol	Medio	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Bajo	Medio
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Alto	Medio
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Bajo	Bajo
Demandas Emocionales	Bajo	Bajo
Demandas Cuantitativas	Alto	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Bajo	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Medio
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Bajo
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**BAJO**	**ALTO**
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.						
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol.						
		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar						

211

		aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		BAJO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	CONTROLSOBRE EL TRABAJO	X		MEDIO	MEDIO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		MEDIO	ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de						

		liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**ALTO**	**MEDIO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**MEDIO**
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas	**DEMANDAS DEL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		**ALTO**	**ALTO**
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		**ALTO**	**MEDIO**
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos,	Demandas de carga mental		X		**MEDIO**	**MEDIO**

		recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**ALTO**	**BAJO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Matriz de intervención Factores intralaborales Area despacho del Alclade

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	17.56	Medio
EXTRALABORAL B	20.69	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GLOBAL (56 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	14(25 %)	13(23 %)	11(20 %)	10(18 %)	8(14 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de despacho del alcalde de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

14 colaboradores que represental el 25% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

13 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

11 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

10 colaboradores que represental el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

8 colaboradores que representa el 14% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto es del 52% .***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta

- probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Bajo	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Bajo	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Bajo
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	**MEDIO**	**BAJO**
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	**BAJO**	**ALTO**
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	**ALTO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de						

		salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno laboral sobre el trabajo			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Despacho del Alcalde

Fuente: Elaboración propia

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	14.81	Medio
EXTRALABORAL B	16.54	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (56 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	15(27 %)	8(14 %)	14(25 %)	9(16 %)	10(18 %)

Gráfica 15. *Factores de Riesgo de Estrés*

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Despacho del Alcalde de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

15 colaboradores que representa el 27% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

8 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

14 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

9 colaboradores que representa el 16% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

10 colaboradores que representa el 18% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

El **59%** del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo entre ***medio, alto y muy alto***. El resultado obtenido para esta característica significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés muy alto.

25

Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación

precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.1 AREA SECRETARIA DE DESARROLLO ECONÓMICO

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de desarrollo económico de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 4 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 11 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 15 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	28.44	Medio
EXTRALABORAL B	32.47	Alto

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	34.3	Alto
INTRALABORAL B	40.82	Muy Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (15 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	0(0 %)	2(13 %)	3(20 %)	1(7 %)	9(60 %)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de desarrollo económico de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

0 colaboradores que representa el 0% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

21 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

3 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

1 colaboradores que representa el 7% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

9 colaboradores que representa el 60% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 60%de personas que se ubican en un nivel de muy alto.***
- *Existe un n*ivel 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.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Bajo	Muy Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Medio	Muy Alto
Retroalimentación del desempeño	Medio	Muy Alto
Relación con colaboradores	Alto	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Medio	Muy Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Alto
Participación y Manejo del Cambio	Alto	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Alto	Medio
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Medio	Medio
Demandas Emocionales	Alto	Medio
Demandas Cuantitativas	Muy Alto	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Muy Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Alto	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Alto	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Muy Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Alto

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	X		BAJO	MUY ALTO
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo					
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.			X		MEDIO	ALTO
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol.						
		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar						

		aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño					
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.			X		BAJO	ALTO
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	CONTROLSOBRE EL TRABAJO	X		MEDIO	MEDIO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		MEDIO	ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de						

		liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**ALTO**	**MEDIO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**MEDIO**
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas	**DEMANDAS DEL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		**ALTO**	**ALTO**
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		**ALTO**	**MEDIO**
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos,	Demandas de carga mental		X		**MEDIO**	**MEDIO**

		recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**ALTO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**ALTO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Matriz de intervención Factores intralaborales Secretaría de desarrollo económico

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	22.58	Medio
EXTRALABORAL B	24.13	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL -GLOBAL (15 trabajadores)					
TOTAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
EXTRALABORAL	1(7 %)	3(20 %)	2(13 %)	7(47 %)	2(13 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgoExtralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Desarrollo económico de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

1 colaboradores que representa el 7% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

3 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

2 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que representa el 47% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

2 colaboradores que representa el 13% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención puesto que el 47% de colaboradores se ubican en un nivel de alto, superando el 33% de colaboradores que se encuentran en riesgo alto o muy alto***

- Este Nivel de riesgo 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.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Alto
Relaciones familiares	Bajo	Bajo
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Alto

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	ALTO	MEDIO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de						

		salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno laboral sobre el trabajo			X	ALTO	ALTO
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	BAJO	ALTO
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria de Desarrollo económico

Fuente: Elaboración propia

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	22.83	Alto
EXTRALABORAL B	19.26	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (15 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	3(20 %)	1(7 %)	1(7 %)	4(27 %)	6(40 %)

Gráfica 15. *Factores de Riesgo de Estrés*

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de Desarrollo económico de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

3 colaboradores que represental el 20% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

1 colaboradores que representa el 7% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

1 colaboradores que representa el 7% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

4 colaboradores que represental el 27% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

6 colaboradores que representa el 40% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 40%de personas que se ubican en un nivel de muy alto.***

- *Existe un n*ivel 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.
- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o burnout	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

7.3 AREA SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Infraestructura de la Alcaldía de Ibaguéa, que la integran 7 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 15 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 22 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	20.13	Bajo
EXTRALABORAL B	28.79	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	24.13	Bajo
INTRALABORAL B	36.84	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GLOBAL (22 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	4(18 %)	6(27 %)	1(5 %)	2(9 %)	9(41 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Infraestructura de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

4 colaboradores que represental el 18% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

6 colaboradores que representa el 27% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

1 colaboradores que representa el 5% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

2 colaboradores que represental el 9% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

9 colaboradores que representa el 41% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 41%de personas que se ubican en un nivel de muy alto. Superando así el 33% de rango.***

- *Existe un n*ivel 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.
- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Caracteristicas de Liderazgo	Bajo	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Bajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Alto
Relación con colaboradores		N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Medio	
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Bajo	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Alto
Demandas Emocionales	Medio	Medio
Demandas Cuantitativas	Medio	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Alto
Consistencia del rol		N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Bajo	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**BAJO**	**ALTO**
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**BAJOO**	**ALTO**
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso; sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.						
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol.						
		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						

		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		BAJO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	CONTROLSOBRE EL TRABAJO	X		MEDIO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		MEDIO	MUY ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						

		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**BAJO**	**ALTO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		X			
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.		**DEMANDAS DEL TRABAJO**			**ALTO**	**ALTO**
		Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		**MEDIO**	**ALTO**

4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**BAJO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación; recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y						

		sus familias. Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Matriz de intervención Factores intralaboralesSecretaria de infraestructura

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	16.13	Bajo
EXTRALABORAL B	20.75	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GLOBAL (22 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	5(23 %)	3(14 %)	4(18 %)	7(32 %)	3(14 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de infraestructura de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

5 colaboradores que represental el 23% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

3 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

4 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que represental el 32% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

3 colaboradores que representa el 14% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto es del 54% .***

232

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta
- probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Bajo	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	Alto
Relaciones familiares	Bajo	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	BAJO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	MEDIO	MEDIO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de						

233

		salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno laboral sobre el trabajo			X	**MEDIO**	**ALTO**
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria de infraestructura
Fuente: Elaboración propia

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	19.34	Alto
EXTRALABORAL B	20.71	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRES (22 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	2(9 %)	3(14 %)	6(27 %)	4(18 %)	7(32 %)

Gráfica 15. *Factores de Riesgo de Estrés*

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de Infraestructura de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

2 colaboradores que representa el 9% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

3 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

6 colaboradores que representa el 27% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

4 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

7 colaboradores que representa el 32% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

235

El **77%** del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo entre ***medio, alto y muy alto***. El resultado obtenido para esta característica significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés muy alto.

Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

256

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación

precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.4 AREA SECRETARIA GENERAL

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría General de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 3 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 17 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 20 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	26.37	Medio
EXTRALABORAL B	25.33	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	29.87	Medio
INTRALABORAL B	32.11	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (20 trabajadores)					
TOTAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
INTRALABORALES	8(40 %)	2(10 %)	2(10 %)	1(5 %)	7(35 %)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría General de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

8 colaboradores que represental el 40% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

2 colaboradores que representa el 10% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

2 colaboradores que representa el 10% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

1 colaboradores que represental el 5% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

7 colaboradores que representa el 35% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 35%de personas que se ubican en un nivel de muy alto. Superando así el 33% de rango.***

- *Existe un n*ivel 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.

- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Bajo	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Bajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto	Medio
Relación con colaboradores	Alto	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Medio	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Medio	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Bajo	Bajo
Demandas Emocionales	Alto	Alto
Demandas Cuantitativas	Alto	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Alto	N/A
Demandas de carga mental	Alto	Bajo
Consistencia del rol	Alto	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Bajo	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**BAJO**	**ALTO**
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**BAJOO**	ALTO
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol, Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						

		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		**SIN RIESGO**	**MEDIO**
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Asegurar que los trabajadores de todos los niveles y las directivas de la organización, reciban información relevante, oportuna y suficiente, acerca de los asuntos de interés tanto general como particular para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos.	Relación con colaboradores		X		**ALTO**	**N/A**
		Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.						
		Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	**CONTROLSOBRE EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						

241

		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**MEDIO**

3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MUY ALTO	ALTO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	ALTO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		MUY ALTO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		ALTO	BAJO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		ALTO	BAJO
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Exigencias de responsabilidad en el cargo		X		ALTO	N/A
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral.						
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de	Consistencia del rol		X		ALTO	N/A

4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.						
		Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**BAJO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	22.87	Alto
EXTRALABORAL B	18.54	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GLOBAL (20 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	9(45 %)	0(0 %)	4(20 %)	5(25 %)	2(10 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría General de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

9 colaboradores que representa el 45% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

0 colaboradores que representa el 0% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

4 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

5 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

2 colaboradores que representa el 10% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

243

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto es del 55% .***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta
- probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Bajo	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	Alto
Relaciones familiares	Bajo	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

					RIESGO		DE RIESGO FORMA A	DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	BAJO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	MEDIO	MEDIO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios						

24/4

		que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno laboral sobre el trabajo			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones Familiares			X	**BAJO**	**MEDIO**

		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria General
Fuente: Elaboración propia

245

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	24.77	Alto
EXTRALABORAL B	19.45	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (20 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	4(20 %)	3(15 %)	5(25 %)	1(5 %)	7(35 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de Infraestructura de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

4 colaboradores que represental el 20% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

3 colaboradores que representa el 15% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

5 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

1 colaboradores que represental el 5% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

7 colaboradores que representa el 35% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

El **35%** del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo entre ***Muy alto***.

El resultado obtenido para esta característica significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de

una respuesta de estrés 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.

Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación

precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.1 AREA SECRETARIA ADMINISTRATIVA

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría administrativa de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 9 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 31 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 40 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	26.52	Medio
EXTRALABORAL B	28.18	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	32.08	Alto
INTRALABORAL B	34.15	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (40 trabajadores)					
TOTAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
INTRALABORALES	4(10 %)	5(13 %)	7(18 %)	10(25 %)	14(35 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría administrativa de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

4 colaboradores que representa el 10% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

5 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

7 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

10 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

14 colaboradores que representa el 35% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 35%de personas que se ubican en un nivel de muy alto. Superando así el 33% de rango.***

- *Existe un n*ivel 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.
- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Alto	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Relación con colaboradores	Medio	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Alto	Muy Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Alto	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Medio	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Medio	Bajo
Demandas Emocionales	Medio	Medio
Demandas Cuantitativas	Medio	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Bajo	Medio
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Alto
Reconocimiento y compensación	Medio	Alto

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

NO.	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol, Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**ALTO**	**ALTO**

250

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Claridad de rol como pilar del desempeño. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.	Retroalimentación del desempeño		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Asegurar que los trabajadores de todos los niveles y las directivas de la organización, reciban información relevante, oportuna y suficiente, acerca de los asuntos de interés tanto general como particular para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos. Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.	Relación con colaboradores		X		**MEDIO**	**N/A**
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación. Servicio de asistencia al trabajador. Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.	Capacitación	**CONTROLSOBE EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**

		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		ALTO	MUY ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		MEDIO	ALTO
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		MEDIO	BAJO
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		ALTO	MEDIO

3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MEDIO	MEDIO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		MEDIO	ALTO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		MEDIO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		MEDIO	BAJO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		BAJO	MEDIO
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance; los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		MEDIO	N/A
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		MEDIO	BAJO
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral.						

		Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	20.97	Medio
EXTRALABORAL B	22.22	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (40 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	9(23 %)	9(23 %)	3(8 %)	8(20 %)	11(28 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría administrativa de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

9 colaboradores que representa el 23% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

9 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

3 colaboradores que representa el 8% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

8 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

11 colaboradores que representa el 28% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que menos del 33% de la población se encuentra en riesgo alto o muy alta .***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta
- probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Bajo	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Alto
Relaciones familiares	Medio	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	**MEDIO**	**ALTO**
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de						

		salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno laboral sobre el trabajo			X	**ALTO**	**ALTO**
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas						

		especificos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones Familiares			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Tabla 19. Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria Administrativa

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRES		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	14.08	Medio
EXTRALABORAL B	20.94	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (40 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	10(25 %)	4(10 %)	5(13 %)	7(18 %)	14(35 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría Administrativa de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

10 colaboradores que represental el 25% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

4 colaboradores que representa el 10% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

5 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

14 colaboradores que representa el 35% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

el 35% del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo entre ***Muy alto.*** El resultado obtenido para esta característica significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés 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.

Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación

precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.6 AREA SECRETARIA DE DESARROLLO COMUNITARIO

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Desarrollo comunitario de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 14 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 20 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 34 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	25.72	Medio
EXTRALABORAL B	29.11	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	32.36	Alto
INTRALABORAL B	36.93	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (34 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	2(6 %)	7(21 %)	7(21 %)	6(18 %)	12(35 %)

Factores de Riesgo Intralaboral Secretaría Desarrollo Comunitario

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría Desarrollo Comunitario de la Alcaldía de Ibagué, presenta un nivel de riesgo Así:

2 colaboradores que represental el 6% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

7 colaboradores que representa el 21% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

7 colaboradores que representa el 21% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

6 colaboradores que represental el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

12 colaboradores que representa el 35% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 35%de personas que se ubican en un nivel de muy alto. Superando así el 33% de rango.***

- *Existe un n*ivel 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.
- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Medio	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Medio	Alto
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Alto
Relación con colaboradores	Bajo	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Medio	
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Alto
Participación y Manejo del Cambio	Medio	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Medio
Demandas Emocionales		
Demandas Cuantitativas	Alto	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Alto	Bajo
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Medio	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

No	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO	CATEGORIA DE RIESGO	CATEGORIA DE RIESGO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.						
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol,						
		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		**BAJO**	**ALTO**
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						

2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	**CONTROLSOBE EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		**MEDIO**	**MUY ALTO**
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se						

		concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**MEDIO**	ALTO
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**ALTO**
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	**DEMANDAS DEL TRABAJO**	X		**MUY ALTO**	**MUY ALTO**
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		**ALTO**	**ALTO**
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		**ALTO**	**ALTO**
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		**ALTO**	**BAJO**

		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		ALTO	BAJO
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		MEDIO	N/A
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		ALTO	MEDIO
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización		X		MEDIO	MEDIO
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						

	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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.	Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación	**RECOMPENSAS**	X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Matriz de intervención Factores intralaborales Secretaria Desarrollo comunitario

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	19.08	Medio
EXTRALABORAL B	21.29	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (34 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	9(26 %)	5(15 %)	8(24 %)	5(15 %)	7(21 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría Desarrollo comunitario de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

9 colaboradores que represental el 26% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

5 colaboradores que representa el 15% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

8 colaboradores que representa el 24% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

5 colaboradores que represental el 15% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

7 colaboradores que representa el 21% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto es del 60% .***

262

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta
- probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Bajo	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Alto	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	Alto
Relaciones familiares	Bajo	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	BAJO	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	ALTO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	ALTO	BAJO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de						

		compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	**MEDIO**	**ALTO**
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia						

		psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones Familiares			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

. Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria Desarrollo Comunitario
Fuente: Elaboración propia

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	17.94	Alto
EXTRALABORAL B	19.1	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (34 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	4(12 %)	6(18 %)	10(29 %)	4(12 %)	10(29 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría Desarrollo comunitario de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:
4 colaboradores que representa el 12% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,
6 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,
10 colaboradores que representa el 29% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,
4 colaboradores que representa el 12% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y
10 colaboradores que representa el 29% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

Menos del 33% de la población se ubica en nivel de riesgo del 33%, pero la sumatorio del nivel de riesgo medio, alto y muy alto supera el 50% con un total de **70%** del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo de Media intervención.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia

sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.7 AREA SECRETARIA DE EDUCACIÓN

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Educación de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 17 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 36 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 53 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	27.78	Medio
EXTRALABORAL B	29.04	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	38.34	Muy Alto
INTRALABORAL B	38.22	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL GLOBAL (53 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	3(6 %)	4(8 %)	8(15 %)	12(23 %)	26(49 %)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Educación de la Alcaldía de Ibagué, presenta un nivel de riesgo Asi:

3 colaboradores que represental el 6% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

4 colaboradores que representa el 8% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

8 colaboradores que representa el 15% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

12 colaboradores que represental el 23% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

26 colaboradores que representa el 49% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 49% de personas que se ubican en un nivel de muy alto. Superando así el 33% de rango.***

- *Existe un n*ivel 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.

- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Alto	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño		
Relación con colaboradores	Bajo	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Alto	Alto
Claridad del Rol		
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Alto	Alto
Participación y Manejo del Cambio	Alto	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Medio
Demandas Emocionales	Alto	Alto
Demandas Cuantitativas	Medio	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Bajo	Bajo
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Alto
Reconocimiento y compensación	Alto	Alto

No.	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO	CATEGORIA DE RIESGO	CATEGORIA DE RIESGO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo		X		ALTO	ALTO
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.						
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol,						
		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		**MUY ALTO**	**MUY ALTO**
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						

2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación. Servicio de asistencia al trabajador. Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.	Capacitación	**CONTROLSOBE EL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor. Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores. La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.	Claridad del Rol		X		**MUY ALTO**	**MUY ALTO**
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su	Participacióny manejo		X		**ALTO**	**ALTO**

		participación.	del cambio					
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**ALTO**	**ALTO**
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	**DEMANDAS DEL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		**ALTO**	**BAJO**
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la	Consistencia del rol		X		**MEDIO**	**N/A**

		actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.						
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico					
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.			X		ALTO	MEDIO
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**				
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.			X		ALTO	ALTO
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación				ALTO	ALTO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las			X			

	la identificación con el trabajo y con la organización.	cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Matriz de intervención Factores intralaborales Secretaria de Educación

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	17.22	Medio
EXTRALABORAL B	19.87	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (53 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	15(28 %)	13(25 %)	7(13 %)	9(17 %)	9(17 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Educaciónl de la Alcaldía de Ibagué, presenta un nivel de riesgo Asi:

15 colaboradores que representa el 28% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

13 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

7 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

9 colaboradores que representa el 17% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

9 colaboradores que representa el 17% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

22

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, puesto que menos del 33% de los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto.***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta
- probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	BAJO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	MEDIO	BAJO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de						

		compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia						

		psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones Familiares			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria de Educación
Fuente: Elaboración propia

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	14.63	Medio
EXTRALABORAL B	19.65	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (53 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	9(17 %)	10(19 %)	15(28 %)	7(13 %)	12(23 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de Educación de la Alcaldía de Ibagu, presenta un nivel de riesgo Asi:

9 colaboradores que represental el 17% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

10 colaboradores que representa el 19% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

15 colaboradores que representa el 28% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que represental el 13% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

12 colaboradores que representa el 23% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

El **64%** del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo entre ***medio, alto y muy alto***. La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano

224

plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación

precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. **Efectos de los factores de riesgo psicosocial**

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.8 AREA SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Agricultura y desarrollo rural de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 4 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 18 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 22 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	32.78	Alto
EXTRALABORAL B	25.75	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	38.35	Muy Alto
INTRALABORAL B	32.28	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (22 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	2(9 %)	1(5 %)	3(14 %)	10(45 %)	6(27 %)

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Agricultura y desarrollo rural de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Así:

2 colaboradores que representa el 9% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

1 colaboradores que representa el 5% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

3 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

10 colaboradores que representa el 45% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

6 colaboradores que representa el 27% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 45%de personas que se ubican en un nivel de Alto. Superando así el 33% de rango, convirtiendose en un nivel de riesgo de prioridad de intervención.***

- *Existe un n*ivel 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.

- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Medio	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto	Alto
Relación con colaboradores	Medio	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Alto	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Alto	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Alto	Medio
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Medio
Demandas Emocionales	Alto	Alto
Demandas Cuantitativas	Alto	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Alto	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Bajo
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**MUY ALTO**	**ALTO**
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.						
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol,						
		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						

		Claridad de rol como pilar del desempeño. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.	Retroalimentación del desempeño		X		ALTO	ALTO
		Asegurar que los trabajadores de todos los niveles y las directivas de la organización, reciban información relevante, oportuna y suficiente, acerca de los asuntos de interés tanto general como particular para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos. Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.	Relación con colaboradores		X		MEDIO	N/A
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación. Servicio de asistencia al trabajador. Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.	Capacitación	**CONTROLSOBE EL TRABAJO**	X		MEDIO	ALTO

		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		**ALTO**	**ALTO**
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**ALTO**	**MEDIO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		ALTO	**MEDIO**

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		ALTO	ALTO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	BAJO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		ALTO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		MUY ALTO	BAJO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		MEDIO	BAJO
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		MEDIO	N/A
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		ALTO	MEDIO
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento.						

		Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**ALTO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	27.2	Alto
EXTRALABORAL B	19.22	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GLOBAL (22 trabajadores)					
TOTAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
EXTRALABORAL	7(32 %)	2(9 %)	2(9 %)	7(32 %)	4(18 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría Agricultura y desarrollo rural de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

7 colaboradores que representa el 32% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

2 colaboradores que representa el 9% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

2 colaboradores que representa el 9% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que representa el 32% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

4 colaboradores que representa el 18% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

281

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que menos del 33% de la población se encuentra en riesgo alto o muy alta .***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta
- probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Alto	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Bajo
Relaciones familiares	Bajo	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	ALTO	BAJO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	ALTO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	ALTO	MEDIO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de						

282

		conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno laboral sobre el trabajo			X	**ALTO**	**BAJO**
		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar					
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.				X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones Familiares			X	**BAJO**	**MEDIO**

		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria agricultura y desarrollo rural
Fuente: Elaboración propia

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	26.35	Muy Alto
EXTRALABORAL B	12.66	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS 22 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	8(36 %)	5(23 %)	2(9 %)	1(5 %)	6(27 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de agricultura y desarrollo rural de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

8 colaboradores que representa el 36% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

5 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

2 colaboradores que representa el 9% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

1 colaboradores que representa el 5% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

6 colaboradores que representa el 27% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que menos del 33% de la población se encuentra en riesgo alto o muy alta .***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en un a próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación

precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

285

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o burnout	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.9 AREA SECRETARIA DE GOBIERNO

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Gobierno de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 41 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 70 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 111 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	30.5	Alto
EXTRALABORAL B	30.42	Alto

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	40.38	Muy Alto
INTRALABORAL B	38.92	Muy Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (111 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	4(4 %)	9(8 %)	18(16 %)	17(15 %)	63(57 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Gobiernode la Alcaldía de Ibagué, presenta un nivel de riesgo Asi:

4 colaboradores que represental el 4% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

9 colaboradores que representa el 8% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

18 colaboradores que representa el 16% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

17colaboradores que represental el 15% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

63 colaboradores que representa el 57% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad alta de intervención, puesto que el 57% de personas que se ubican en un nivel de de riesgo muy alto. Superando así el 33% de rango.***

- *Existe un n*ivel 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.
- Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Alto	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto	Alto
Relación con colaboradores		N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Alto	Alto
Claridad del Rol	Alto	
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Medio
Participación y Manejo del Cambio		Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Alto	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico		Alto
Demandas Emocionales		
Demandas Cuantitativas	Alto	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Medio
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Medio
Reconocimiento y compensación	Alto	Alto

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol, Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**ALTO**	**ALTO**

		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		ALTO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	CONTROLSOBE EL TRABAJO	X		ALTO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		ALTO	MUY ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						

		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**MUY ALTO**	**ALTO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**ALTO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**MEDIO**
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	**DEMANDAS DEL TRABAJO**	X		**MUY ALTO**	**MUY ALTO**
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		**ALTO**	**ALTO**
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		**ALTO**	**ALTO**
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		**ALTO**	**MEDIO**

		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		**MEDIO**	**N/A**
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		**MUY ALTO**	**ALTO**
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**ALTO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						

		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		MUY ALTO	ALTO
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		ALTO	BAJO
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		MEDIO	MEDIO
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MUY ALTO	MUY ALTO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	ALTO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		ALTO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		ALTO	MEDIO

		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		**MEDIO**	**N/A**
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		**MUY ALTO**	**ALTO**
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**ALTO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						

	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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.	Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		ALTO	ALTO
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Matriz de intervención Factores intralaborales Secretaria de Gobierno

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	20.63	Medio
EXTRALABORAL B	21.91	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (111 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	21(19 %)	22(20 %)	22(20 %)	24(22 %)	22(20 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Gobierno de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Así:

21 colaboradores que representa el 19% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

5 colaboradores que representa el 15% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

22 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

24 colaboradores que representa el 22% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

22 colaboradores que representa el 20% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto es del 62% .***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Alto	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Bajo	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Bajo
Situación Económica del grupo familiar	Medio	Medio

292

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

NO.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	BAJO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	ALTO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	ALTO	ALTO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	MEDIO	MEDIO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	BAJO	MEDIO

294

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria de Gobierno
Fuente: Elaboración propia

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	20.62	Alto
EXTRALABORAL B	21.23	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (111 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	16(14 %)	16(14 %)	19(17 %)	26(23 %)	34(31 %)

Gráfica 15. *Factores de Riesgo de Estrés*

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de Gobierno de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

16 colaboradores que representa el 162% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

16 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

19 colaboradores que representa el17% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

26 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

34 colaboradores que representa el 31% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

La sumatoria del nivel de riesgo medio, alto y muy alto supera el 50% con un total de **71%** del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo de Media intervención.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o burnout	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.10 AREA SECRETARIA DE TICS

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de las TICS de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 3 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 14 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 17 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	33.08	Alto
EXTRALABORAL B	25.97	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	44.4	Muy Alto
INTRALABORAL B	29.99	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (17 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	1(6 %)	5(29 %)	3(18 %)	4(24 %)	4(24 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de las TICS de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

1 colaboradores que represental el 6% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

5 colaboradores que representa el 29% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

3 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

4 colaboradores que represental el 24% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

4 colaboradores que representa el 24% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que el menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 66%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Alto	Medio
Relaciones Sociales en el Trabajo	Muy Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño	Muy Alto	Alto
Relación con colaboradores	Alto	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Alto	Alto
Claridad del Rol	Alto	Muy Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Alto	Bajo
Participación y Manejo del Cambio	Alto	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Alto	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Bajo
Demandas Emocionales	Muy Alto	Bajo
Demandas Cuantitativas	Muy Alto	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Muy Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Medio	N/A
Demandas de carga mental	Alto	Medio
Consistencia del rol	Alto	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Muy Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Medio
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		ALTO	MEDIO
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol,	Relaciones sociales en el trabajo		X		MUY ALTO	ALTO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño					
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.			X		MUY ALTO	ALTO
		Asegurar que los trabajadores de todos los niveles y las directivas de la organización, reciban información relevante, oportuna y suficiente, acerca de los asuntos de interés tanto general como particular para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos.	Relación con colaboradores					
		Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.			X		ALTO	N/A
		Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así	Construcción del ajuste persona - trabajo.		CONTROLSOBE EL TRABAJO			ALTO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

	mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Servicio de asistencia al trabajador.	Capacitación	DEMANDAS DEL TRABAJO	X			
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol				ALTO	MUY ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.			X			
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		ALTO	ALTO

		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**ALTO**	**BAJO**
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		**MUY ALTO**	**MEDIO**
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		**MUY ALTO**	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		**MUY ALTO**	**BAJO**
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		**ALTO**	**MEDIO**

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		ALTO	N/A
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		ALTO	BAJO
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
		Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación**	Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		ALTO	MEDIO
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						

	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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.	Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	21.77	Medio
EXTRALABORAL B	21.95	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GLOBAL (17 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	3(18 %)	4(24 %)	4(24 %)	1(6 %)	5(29 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de las TICS de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

3 colaboradores que representa el18% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

4 colaboradores que representa el 24% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

4 colaboradores que representa el 24% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

1 colaboradores que representa el 6% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

5 colaboradores que representa el 29% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que el menos del 33%de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 59%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Muy Alto	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Bajo
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	ALTO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	MUY ALTO	MEDIO

397

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	**MEDIO**	**MEDIO**

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	26.33	Muy Alto
EXTRALABORAL B	21.64	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (17 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	2(12 %)	3(18 %)	2(12 %)	4(24 %)	6(35 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaríade las TICS de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

2 colaboradores que represental el 12% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

3 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

2 colaboradores que representa el 12% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

4 colaboradores que represental el 24% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

6 colaboradores que representa el 35% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

El 35% del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo entre ***Muy alto***. El resultado obtenido para esta característica significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es

indicativa de una respuesta de estrés 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.

Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, puesto que, pueden estar presentando síntomas que son indicativos de una respuesta de estrés severo que pudiesen estar afectando la salud de los colaboradores. Es necesario intervenir de manera inmediata.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos

sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o burnout	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.11 AREA SECRETARIA DE PLANEACIÓN

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Planeación de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 22 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 29 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 51 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	25.69	Medio
EXTRALABORAL B	25.65	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	29.5	Medio
INTRALABORAL B	30.42	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (51 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	11(22 %)	11(22 %)	7(14 %)	11(22 %)	11(22 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Paneación de la Alcadía de Ibagué, presenta un nivel de riesgo Asi:

11 colaboradores que represental el 22% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

11 colaboradores que representa el 22% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

7 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

11 colaboradores que represental el 22% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

11 colaboradores que representa el 22% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que el menos del 33%de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 58%.***

30

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Caracteristicas de Liderazgo	Medio	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Medio	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Relación con colaboradores	Alto	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Medio
Claridad del Rol	Alto	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Alto	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Medio	Medio
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Medio	Medio
Demandas Emocionales	Medio	Medio
Demandas Cuantitativas	Medio	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Alto	Medio
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio

311

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	X		MEDIO	ALTO
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol,	Relaciones sociales en el trabajo		X		MEDIO	MEDIO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		MEDIO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	CONTROLSOBE EL TRABAJO	X		MEDIO	MEDIO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.						

32

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.	Claridad del Rol		X		ALTO	ALTO
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		MEDIO	MEDIO
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		MEDIO	BAJO
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		ALTO	MEDIO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MEDIO	MEDIO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		MEDIO	MEDIO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		ALTO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		MEDIO	BAJO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		MEDIO	MEDIO
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		MEDIO	N/A
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico					

4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.			X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**ALTO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						

		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	21.89	Medio
EXTRALABORAL B	20.88	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (51 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	14(27 %)	5(10 %)	13(25 %)	10(20 %)	9(18 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Planeación de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

14 colaboradores que represental el 27% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

5 colaboradores que representa el 10% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

13 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

10 colaboradores que represental el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

9 colaboradores que representa el 18% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que la sumatoria del porcentaje de personas que se ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto es del 63% .***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Alto
Relaciones familiares	Medio	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	BAJO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	ALTO	BAJO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	ALTO	ALTO

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones Familiares			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria de Planeación
Fuente: Elaboración propia

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	17.21	Medio
EXTRALABORAL B	16.87	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (51 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	14(27 %)	7(14 %)	10(20 %)	9(18 %)	11(22 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de Planeación de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

1 colaboradores que represental el 27% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

7 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

10 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

9 colaboradores que represental el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

11 colaboradores que representa el 22% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

La sumatoria del nivel de riesgo medio, alto y muy alto supera el 50% con un total de **60%** del grupo de colaboradores, presentan sintomatología asociada al estrés, lo que los ubica en un nivel de riesgo de Media intervención.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos

sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.12 AREA SECRETARIA DE AMBIENTE Y GR

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Ambiente y Gestión del riesgo de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 6 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 77 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 83 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	29.55	Medio
EXTRALABORAL B	25.64	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	37.47	Alto
INTRALABORAL B	33.95	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (83 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	7(8 %)	10(12 %)	15(18 %)	24(29 %)	27(33 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Ambiente y Gestión del riesgo de la Alcadía de Ibagué, presenta un nivel de riesgo Asi:

7 colaboradores que represental el 8% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

10 colaboradores que representa el 12% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

15 colaboradores que representa el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

24 colaboradores que represental el 29% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

27 colaboradores que representa el 33% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de Alta intervención, puesto que el 33%de personas que se ubican en un muy alto.***
- Estos aspectos requieren una intervención en el corto plazo.
- El nivel de riesgo se encuentra 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.

320

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Alto	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Medio	Medio
Retroalimentación del desempeño	Alto	Alto
Relación con colaboradores	Alto	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Alto	Medio
Claridad del Rol	Alto	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Bajo
Participación y Manejo del Cambio	Alto	Medio
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Alto
Demandas Emocionales	Alto	Alto
Demandas Cuantitativas	Alto	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Medio	N/A
Demandas de carga mental	Bajo	Medio
Consistencia del rol	Alto	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Medio
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Medio	Bajo
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	DIMENSIÓN	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**ALTO**	**ALTO**
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**MEDIO**	**MEDIO**

		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño					
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.			X		ALTO	ALTO
		Asegurar que los trabajadores de todos los niveles y las directivas de la organización, reciban información relevante, oportuna y suficiente, acerca de los asuntos de interés tanto general como particular para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos.						
		Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.	Relación con colaboradores		X		ALTO	N/A
		Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así	Construcción del ajuste persona - trabajo.						
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.	Capacitación	**CONTROLSOBE EL TRABAJO**			ALTO	**MEDIO**
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						

	mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Servicio de asistencia al trabajador.			X			
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol				ALTO	ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.			X			
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		ALTO	MEDIO
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						

322

		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		MEDIO	BAJO
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		MEDIO	BAJO
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MUY ALTO	MUY ALTO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	MEDIO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		MEDIO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		MUY ALTO	MEDIO

		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		**ALTO**	**N/A**
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		**ALTO**	**ALTO**
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**MEDIO**	**BAJO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de						

	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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.	información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	21.63	Medio
EXTRALABORAL B	17.33	Bajo

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (83 trabajadores)					
TOTAL EXTRALABORAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	26(31 %)	23(28 %)	17(20 %)	9(11 %)	8(10 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Ambiente y Gestión del riesgo de la Alcaldía de Ibagué. presenta un nivel de riesgo Asi:

26 colaboradores que represental el 31% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

23 colaboradores que representa el 28% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

17 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

9 colaboradores que represental el 11% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

8 colaboradores que representa el 10% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad baja de intervención puesto que la sumatoria*** de niveles sin riesgo y riesgo suman más del 50% de las personas ubicandose en los niveles de Factor Protector o Sin riesgo.
- Se debe buscar que dichos factores se mantengan con acciones que las garanticen.
- Si un factor cumple el criterio de prioridad media o alta de intervención no podrá ser considerado en esta categoría.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Medio
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Medio
Relaciones familiares	Medio	Bajo
Situación Económica del grupo familiar	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	BAJO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	MEDIO	MEDIO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda; educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	MEDIO	BAJO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	**ALTO**	**MEDIO**

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**MEDIO**	**MEDIO**
		Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones Familiares			X	**MEDIO**	**BAJO**
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						

Matriz de intervención Factores Extralaborales Secretaria de Ambiente y Gestión del riesgo
Fuente: Elaboración propia

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	11.17	Bajo
EXTRALABORAL B	13.72	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (83 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	27(33 %)	12(14 %)	16(19 %)	15(18 %)	9(11 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaría de Ambiente y Gestión del riesgo de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

27 colaboradores que represental el 33% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

12 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

16 colaboradores que representa el 19% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

15 colaboradores que represental el 18% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

9 colaboradores que representa el 11% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

328

- ***Los resultados demandan una prioridad media de intervención puesto que menos del 33% de los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo alto o muy alto.***
- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos

sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés y estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.13 SECRETARIA DE CULTURA

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Cutura de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 4 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 32 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 36 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	26.45	Medio
EXTRALABORAL B	26.07	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	32.33	Alto
INTRALABORAL B	33.36	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (36 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	6(17 %)	4(11 %)	8(22 %)	7(19 %)	11(31 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Cultura de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

6 colaboradores que representa el 17% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

4 colaboradores que representa el 11% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

8 colaboradores que representa el 22% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que representa el 19% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

11 colaboradores que representa el 31% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 72%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Medio	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Bajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Alto
Relación con colaboradores	Alto	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Alto	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Alto	Bajo
Participación y Manejo del Cambio	Medio	Medio
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Alto	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Medio
Demandas Emocionales	Alto	Alto
Demandas Cuantitativas	Alto	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Medio
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Alto	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Bajo
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Medio	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**BAJO**	**ALTO**
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.						
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol,						

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		BAJO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Asegurar que los trabajadores de todos los niveles y las directivas de la organización, reciban información relevante, oportuna y suficiente, acerca de los asuntos de interés tanto general como particular para facilitar el desempeño y el logro de la misión y los objetivos de las áreas y los procesos.						
		Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.	Relación con colaboradores		X		ALTO	N/A
		Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así	Construcción del ajuste persona - trabajo.						
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.	Capacitación	CONTROLSOBE EL TRABAJO			MEDIO	ALTO
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						

	mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Servicio de asistencia al trabajador.			X			
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol				ALTO	ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						
		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.			X			
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		MEDIO	MEDIO
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						

		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		ALTO	BAJO
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		ALTO	BAJO
3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	**DEMANDAS DEL TRABAJO**	X		ALTO	ALTO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	MEDIO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		MUY ALTO	MEDIO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		MUY ALTO	MEDIO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		MEDIO	BAJO

4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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**	Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		**MEDIO**	**N/A**
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		**ALTO**	**MEDIO**
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
		Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**

	de retribución comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.	fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.						
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	20.58	Medio
EXTRALABORAL B	18.78	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (36 trabajadores)					
	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
TOTAL EXTRALABORAL	13(36 %)	8(22 %)	5(14 %)	4(11 %)	6(17 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Cultura de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

13 colaboradores que representa el 36% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

8 colaboradores que representa el 22% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

5 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

4 colaboradores que representa el 11% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

6 colaboradores que representa el 17% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad baja de intervención puesto que la sumatoria*** de niveles sin riesgo y riesgo suman más del 50% de las personas ubicandose en los niveles de Factor Protector o Sin riesgo.
- Se debe buscar que dichos factores se mantengan con acciones que las garanticen.
- Si un factor cumple el criterio de prioridad media o alta de intervención no podrá ser considerado en esta categoría.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Bajo	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Bajo
Relaciones familiares	Medio	Bajo
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	BAJO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	ALTO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	BAJO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	MEDIO	BAJO

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	ALTO	BAJO

330

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador. Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia. Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales). Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.	Relaciones familiares				**MEDIO**	**BAJO**

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	7.33	Muy Bajo
EXTRALABORAL B	16.89	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (36 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	10(28 %)	9(25 %)	4(11 %)	4(11 %)	9(25 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaríade Cultura de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

10 colaboradores que represental el 28% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

9 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

4 colaboradores que representa el 11% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

9 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

6 colaboradores que representa el 35% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

334

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 61%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Lo anterior, nos hace pensar que más de la mitad de los colaboradores de la organización podrían estar presentando tensiones físicas y psicológicas que a su vez podrían estar afectando su salud, su desempeño laboral y sus relaciones familiares, lo cual afecta negativamente su calidad de vida; esto concuerda con la definición de estrés dada por el DSM IV (2022), en la cual se afirma que el estrés laboral es la reacción que tenemos ante determinadas demandas creando tensión física y psicológica, siendo esta tensión especial una manera de responder del organismo ante determinados eventos.

Por lo tanto, es necesario revisar concretamente los casos que registran nivel de riesgo entre medio, alto y muy alto, para hacer un diagnóstico más detallado que permita determinar si la presencia de esta sintomatología es generada por situaciones de tipo intra o extralaboral, que hace que aumente su percepción de amenaza frente a su entorno y los pueda estar ubicando en una situación

de riesgo que afecte su bienestar tanto físico, como mental y social.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo

en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés y estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.14 AREA SECRETARIA DE HACIENDA

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Hacienda de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 11 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 41 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 52 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	27.85	Medio
EXTRALABORAL B	26.37	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	32.45	Alto
INTRALABORAL B	32.09	Alto

342

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (52 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	8(15 %)	14(27 %)	2(4 %)	13(25 %)	15(29 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Hacienda de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

8 colaboradores que representa el 15% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

14 colaboradores que representa el 27% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

2 colaboradores que representa el 4% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

13 colaboradores que representa el 25% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

15 colaboradores que representa el 29% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 58%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Medio	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Alto	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Relación con colaboradores	Bajo	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Alto	Alto
Claridad del Rol	Alto	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Medio	Medio
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Alto	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Medio	Bajo
Demandas Emocionales	Alto	Medio
Demandas Cuantitativas	Alto	N/A
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Bajo	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Medio	Medio
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**ALTO**	**MEDIO**

341

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño					
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.			X		MEDIO	ALTO
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	CONTROLSOBE EL TRABAJO				
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.					ALTO	ALTO
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.			X			
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol					
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.					ALTO	ALTO
		La acción busca que las directivas, con el apoyo			X			

		de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**ALTO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**MEDIO**

3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		ALTO	MEDIO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	MUY ALTO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		MEDIO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		MUY ALTO	MEDIO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		MEDIO	BAJO
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		MEDIO	N/A
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		MEDIO	BAJO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**MEDIO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						

		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	23.25	Alto
EXTRALABORAL B	20.65	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GLOBAL (52 trabajadores)					
TOTAL	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
EXTRALABORAL	14(27 %)	9(17 %)	9(17 %)	7(13 %)	13(25 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Hacienda de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

14 colaboradores que representa el 27% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

9 colaboradores que representa el 17% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

9 colaboradores que representa el 17% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

13 colaboradores que representa el 25% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 55%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Alto	Bajo
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Medio
Relaciones familiares	Alto	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	ALTO	BAJO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	ALTO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	MEDIO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	ALTO	MEDIO

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		-		
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	ALTO	MEDIO

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador. Facilitar Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia. Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales). Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.	Relaciones familiares				**ALTO**	**MEDIO**

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	14.71	Medio
EXTRALABORAL B	15.94	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (52 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	14(27 %)	12(23 %)	9(17 %)	7(13 %)	10(19 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaríade de Hacienda de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:
14 colaboradores que representa el 27% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,
12 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,
9 colaboradores que representa el 17% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,
7 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y
10 colaboradores que representa el 19% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad baja de intervención puesto que la sumatoria*** de niveles sin riesgo y riesgo suman más del 50% de las personas ubicandose en los niveles de Factor Protector o Sin riesgo.

350

- Se debe buscar que dichos factores se mantengan con acciones que las garanticen.
- Si un factor cumple el criterio de prioridad media o alta de intervención no podrá ser considerado en esta categoría.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.
- Es necesario prestar especial atención a los factores psicosociales que se encuentran en nivel medio, alto y muy alto, puesto que se encuentran en un límite de paso a media intervención.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos

sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. **Efectos de los factores de riesgo psicosocial**

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.15 AREA SECRETARIA DE MOVILIDAD

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Movilidad de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 7 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 117 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 124 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	26.55	Medio
EXTRALABORAL B	33.15	Alto

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	33.53	Alto
INTRALABORAL B	44.27	Muy Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (124 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	2(2 %)	6(5 %)	16(13 %)	23(19 %)	77(62 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Movilidad de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

2 colaboradores que representa el 2% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

6 colaboradores que representa el 5% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

16 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

23 colaboradores que representa el 19% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

77 colaboradores que representa el 62% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de Alta intervención, puesto que mas del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto, representando un porcentaje real de 62%.***
- 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.
- Estos aspectos requieren una intervención en el corto plazo.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Medio	N/A
Relaciones Sociales en el Trabajo	Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Alto
Relación con colaboradores	Alto	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Medio	Alto
Claridad del Rol	Medio	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Bajo	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Medio
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Alto	Alto
Demandas Emocionales	Alto	Alto
Demandas Cuantitativas	Alto	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Alto	N/A
Demandas de carga mental	Alto	Medio
Consistencia del rol	Medio	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Alto
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Bajo	Medio
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**MUY ALTO**
		La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo.						
		Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.						
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social.	Relaciones sociales en el trabajo		X		**ALTO**	**MUY ALTO**
		Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía.						
		Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción.						
		Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol.						

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño					
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.			X		BAJO	ALTO
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores, mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	**CONTROLSOBE EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**ALTO**
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						

		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		BAJO	ALTO
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		MEDIO	MEDIO
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		MEDIO	MEDIO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MUY ALTO	MUY ALTO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	ALTO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		MUY ALTO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		ALTO	ALTO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		MEDIO	BAJO
		Asegurar que tanto el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, para el ejercicio eficaz de las funciones a cargo.	Consistencia del rol		X		MEDIO	N/A
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		ALTO	MUY ALTO

4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						
		Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**BAJO**	**MEDIO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	19.57	Medio
EXTRALABORAL B	22.02	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - GLOBAL (124 trabajadores)					
TOTAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
EXTRALABORAL	29(23 %)	16(13 %)	23(19 %)	29(23 %)	27(22 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Movilidad de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Así:

29 colaboradores que represental el 23% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

16 colaboradores que representa el 13% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

23 colaboradores que representa el 19% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

29 colaboradores que represental el 23% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

27 colaboradores que representa el 22% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 64%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Bajo	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No.	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	BAJO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	ALTO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	ALTO	MEDIO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	ALTO	MEDIO

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador. Facilitar información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia. Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales). Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.	Relaciones familiares				**BAJO**	**MEDIO**

360

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	14.37	Medio
EXTRALABORAL B	17.56	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (124 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	32(26 %)	27(22 %)	14(11 %)	17(14 %)	34(27 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaríade de Movilidad de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

32 colaboradores que representa el 26% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

27 colaboradores que representa el 22% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

14 colaboradores que representa el 11% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

17 colaboradores que representa el 14% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

34 colaboradores que representa el 27% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 52%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos

sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. **Efectos de los factores de riesgo psicosocial**

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

7.16 AREA SECRETARIA DE SALUD

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés y relación de éstos con las características sociodemográficas del área de trabajo Secretaría de Salud de la Alcaldía de Ibagué, que la integran 7 colaboradores que respondieron el cuadernillo forma A y 23 colaboradores que respondieron el cuadernillo en forma B, para un total de 30 colaboradores que conforman el Area.

Resultados globales Factores de Riesgo Psicosocial forma A y B

PUNTAJE GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	27.16	Medio
EXTRALABORAL B	26.32	Medio

Resultados Generales por Factores Intralaborales

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	33	Alto
INTRALABORAL B	33.92	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL -GLOBAL (30 trabajadores)					
TOTAL INTRALABORALES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	6(20 %)	2(7 %)	6(20 %)	6(20 %)	10(33 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Intralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área Secretaría de Salud de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

6 colaboradores que representa el 20% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

2 colaboradores que representa el 7% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

6 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

6 colaboradores que representa el 20% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

10 colaboradores que representa el 33% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de Alta intervención, puesto que 33% de personas representan un nivel de 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.
- Estos aspectos requieren una intervención en el corto plazo.

Factores Intralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo		
Características de Liderazgo	Medio	Alto
Relaciones Sociales en el Trabajo	Alto	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Relación con colaboradores	Medio	N/A
Control sobre el Trabajo		
Capacitación	Alto	N/A
Claridad del Rol	Alto	Muy alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	Medio	Medio
Participación y Manejo del Cambio	Medio	Alto
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Medio	Bajo
Demandas del Trabajo		
Demandas Ambientales y de Esfuerzo físico	Medio	Bajo
Demandas Emocionales	Alto	Muy alto
Demandas Cuantitativas	Muy alto	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Muy alto	Muy alto
Exigencias de responsabilidad en el cargo	Medio	N/A
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Bajo	N/A
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensa		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Medio	Bajo
Reconocimiento y compensación	Bajo	Medio

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACCIONES DE PROMOCION Y PREVENCION	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Generar estrategias para la gestión del cambio, optimización de competencias de relación y comunicación, participación efectiva en los grupos de trabajo, seguimiento y retroalimentación de la gestión, servicio de asistencia al trabajador y rol asertivo de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	Fomentar el liderazgo transformacional en jefes y designar el facilitador del cambio La alta dirección conserve su respaldo de forma visible, además que privilegie el trato respetuoso y asertivo por parte de las jefaturas y trabajadores y que rechace todo comportamiento que se aleje del mismo. Los jefes comprendan la importancia de un estilo de relación y comunicación respetuoso y empático y lo refuercen al interior de sus grupos de trabajo.	Caracteristicas de Liderzgo	**LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**	X		**MEDIO**	**MUY ALTO**
		Sensibilizar sobre las ventajas del apoyo social. Establecer espacios de comunicación. Organizar el trabajo para estimular el apoyo social. Formar para el apoyo social. Optimizar competencias de relación y comunicación buscando que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Garantizar que trabajador tenga la información necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización. La planificación y desarrollo de la inducción y la reinducción. Brindar un soporte para que los colaboradores tengan información sobre los aspectos mínimos que deben considerarse para asegurar la claridad del rol,	Relaciones sociales en el trabajo		X		**ALTO**	**MEDIO**

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Incorporación de la retroalimentación bidireccional entre jefes y colaboradores como un componente habitual en la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otro.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño.	Retroalimentación del desempeño		X		MEDIO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
2	Realizar actividades encaminadas al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de los trabajadores; mediante capacitación y educación con el fin de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo. Así mismo realizar actividades encaminadas a la flexibilidad y manejo de los turnos de trabajo, espacios de relacionamiento mutuo, funciones de su rol y ambientes de trabajo seguro	Construcción del ajuste persona - trabajo.	Capacitación	CONTROLSOBE EL TRABAJO	X		ALTO	ALTO
		Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.						
		Claridad de rol como pilar del desempeño. Fomento de mecanismos formales de comunicación.						
		Servicio de asistencia al trabajador.						
		Desarrollar un plan de inducción y reinducción para los trabajadores mínimo de forma anual.						
		Desarrollar actividades de divulgación de los perfiles de cargo de cada trabajador en donde se especifique las funciones, responsabilidades y roles que tiene el trabajador frente a su labor.	Claridad del Rol		X		ALTO	MUY ALTO
		Fortalecimiento de mecanismos para el plan de formación y capacitación de los trabajadores.						

		La acción busca que las directivas, con el apoyo de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, definan y acuerden la forma de proceder frente a los cambios internos y externos que afecten a la organización. Además de intervenir el manejo del cambio, esta acción fortalece habilidades de liderazgo a través del desarrollo de capacidades para motivar e integrar a las personas alrededor del cambio.						
		Generar un ambiente de trabajo en el que el personal de dirección reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional; de otra parte, se espera que los trabajadores se concienticen de la importancia de su participación.	Participación en el cambio		X		**MEDIO**	**ALTO**
		Gestión de cargas de trabajo. Implementación de la modalidad de teletra						
		Fomentar actividades de empoderamiento, tiempo y toma de decisiones sobre el trabajo.	Control y Autonomía en el trabajo		X		**MEDIO**	**BAJO**
		Implentar programa delas pausas en el trabajo. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.						
		Diseñar y fortalecer el plan de formación de los trabajadores. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. Construcción del ajuste persona - trabajo. Enriquecimiento de puestos de trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo. Rotación de puestos de trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades		X		**MEDIO**	**MEDIO**

3	Orientar la participación de los trabajadores en relación con actividades enfocadas al desempeño y manejo del cargo como por ejemplo la administración del tiempo, manejo de turnos y horarios de trabajo y la organización, distribución y planificación de las tareas.	Servicio de asistencia al trabajador. Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo.	Demandas Emocionales	DEMANDAS DEL TRABAJO	X		MUY ALTO	MUY ALTO
		Fomentar actividades de capacitación sobre administración del tiempo u uso de tiempo libre.	Demandas cuantitativas		X		ALTO	ALTO
		Fomentar actividades de recreación y deporte al interior de la organización.	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		X		MUY ALTO	ALTO
		Desarrollar programas de pausas activas, incentivos al trabajador y gestión del trabajo por turnos.						
		Fomentar capacitaciones para el manejo de la gestión de la carga de trabajo y gestión del tiempo.	Demandas de la jornada de trabajo		X		ALTO	BAJO
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	Demandas de carga mental		X		MEDIO	MEDIO
		Disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo.	Ambientales y de esfuerzo físico		X		MEDIO	BAJO
		Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. Desarrollar de estrategias de afrontamiento. Conciliación de entornos intra y extralaboral.						

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

4	**Retribución que el tabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. 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 comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.**	Facilitar la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	**RECOMPENSAS**	X		**MEDIO**	**BAJO**
		Promover y fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Reconocimiento y compensación		X		**BAJO**	**MEDIO**
		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.						
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						

Factores Extralaborales en Riesgo

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A Y B		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	21.33	Medio
EXTRALABORAL B	18.71	Medio

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL GLOBAL (30 trabajadores)					
TOTAL	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
EXTRALABORAL	7(23 %)	5(17 %)	5(17 %)	11(37 %)	2(7 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo Extralaboral, se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados del área de Secretaría de Salud de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

7 colaboradores que represental el 23% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

5 colaboradores que representa el 17% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

5 colaboradores que representa el 17% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

11 colaboradores que represental el 37% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

2 colaboradores que representa el 7% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de Alta intervención, puesto que más del 33% de personas representan un nivel de riesgo 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.
- Estos aspectos requieren una intervención en el corto plazo.

Factores Extralaborales en Riesgo forma A y B

Dominio y Dimensiones	Nivel de Riesgo	
	FORMA A	FORMA B
Extralaboral		
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Bajo	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda	Medio	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Medio
Situación Económica del grupo familiar	Bajo	Medio

359

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

No	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	DIMENSION	DOMINIO	FACTOR DE RIESGO		CATEGORIA DE RIESGO FORMA A	CATEGORIA DE RIESGO FORMA B
					Intralaboral	Extralaboral		
1	Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con la comunicación efectiva, recreación y bienestar laboral. Aduanalmente crear alianzas con empresas externas para jornadas informativas en diferentes temas que beneficien al trabajador	Desarrollar programas de comunicación asertiva y relaciones interpersonales.	Comunicación y relaciones interpersonales	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		X	MEDIO	MEDIO
		Realizar actividades recreativas que fomenten la comunicación interna entre los trabajadores.						
		Desarrollar jornadas de información con entidades aliadas como ARL, EPS, caja de compensación y fondos de pensiones.	Características de la vivienda y de su entorno			X	BAJO	ALTO
		Realizar convenios con entidades externas para alianzas de viviendas.						
		Desarrollar programas de bienestar laboral y riesgo publico.	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda			X	MEDIO	ALTO
		Desarrollar alianzas para implementar o adquirir un vehículo y programar rutas para los trabajadores.						
		Brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.	Uso de Tiempo fuera del Trabajo			X	ALTO	MEDIO

		Abrir un espacio o un medio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los trabajadores y sus familias.		FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL				
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.						
		Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo			X	**ALTO**	**MEDIO**

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

		Promover el Servicio de asistencia al trabajador.	Situación económica del grupo familiar			X	**BAJO**	**MEDIO**
		Facilitar información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familia.						
		Fortalecer las habilidades y estrategias de afrontamiento de los trabajadores para asumir y adaptarse a una nueva condición de vida derivada del cambio vital que representa la pensión, a través de información, asesoría, orientación y capacitación dirigida a los pre-pensionados.						
		Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. financieros y legales).	Relaciones familiares				**BAJO**	**MEDIO**

Factores Psicosociales de Estrés

NIVEL DE RIESGO ESTRÉS		
FACTOR	PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL A	10.93	Bajo
EXTRALABORAL B	17.13	Alto

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS (30 trabajadores)					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	8(27 %)	3(10 %)	7(23 %)	7(23 %)	5(17 %)

De acuerdo a los resultados de medición de Factores de riesgo de Estrés se puede identificar que del total de la población de colaboradores evaluados en el area de Secretaríade de Salud de la Alcaldía de Ibagué presenta un nivel de riesgo Asi:

8 colaboradores que representa el 27% de la población total, se encuentran en nivel Sin riesgo,

3 colaboradores que representa el 10% de la población total se encuentran en nivel de Riesgo bajo,

7 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentra en nivel de riesgo medio,

7 colaboradores que representa el 23% de la población total se encuentra en nivel de riesgo Alto y

5 colaboradores que representa el17% de la poblaión total se encuentra en nivel de riesgo Muy Alto.

- ***Los resultados demandan una prioridad de mediana intervención, puesto que menos del 33% de personas que se ubican en un nivel de muy alto o alto, sin embargo la sumatoria de los porcentajes de los niveles medio, alto y muy alto supera el 50% con un porcentaje de 63%.***

- La intervención es estos factores es relevante en la medida que, si la condición no se mejora en el corto – mediano plazo, puede asociarse con desenlaces desfavorables para los trabajadores y la Empresa e incluso existe una alta probabilidad de que en una próxima medición se convierta en un aspecto de prioridad alta de intervención.
- A pesar que para la empresa algunas condiciones se ubiquen en este nivel, pueden existir grupos específicos que requieran intervención prioritaria en esos aspectos.
- 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.

Clasificación de las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, según efecto por estrés e impacto en la salud

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés

a. Objetivo(s) de la acción; Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

b. Tipo de acción: La intervención centrada de los jefes en la prevención y manejo del estrés es un mecanismo de intervención primaria de factores de riesgo (acciones que están dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial).

c. Población objeto de la acción; Directivos • Jefes • Líderes (formales e informales) .

d. Alcances y limitaciones de la acción: Alcances Esta acción pretende que quienes tienen personas a su cargo tomen conciencia sobre el estrés y sus efectos en la salud. Puede además mejorar las características de liderazgo y la capacidad para motivar a los trabajadores e incidir positivamente en las relaciones de los jefes con su equipos de trabajos. Por esta razón tiene impacto directo en la dimensión de características de liderazgo.

Al brindar herramientas para que los jefes de cualquier nivel en la jerarquía identifiquen tempranamente comportamientos

sugestivos de enfermedades asociadas a estrés laboral (como por ejemplo síndrome de agotamiento laboral, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión entre otros), también puede actuar como coadyuvante en la prevención secundaria en salud (identificación precoz y tratamiento oportuno de afecciones de salud).

Limitaciones: La acción de los jefes en la prevención y manejo del estrés no es suficiente por sí sola, por lo que se requiere de una estrategia integral de control que responda a los resultados de la evaluación de los factores psicosociales.

e. Actores involucrados en la implementación: • Área de gestión del talento humano. • Área de seguridad y salud en el trabajo. • Directivos(as) y jefes. • Trabajadores de la organización. • Administradora de riesgos laborales

f. Descripción de la acción: Parte de las dificultades que tienen algunas empresas para manejar las situaciones asociadas al estrés laboral radica en que pueden ser sus mismos directivos o jefes los generadores de esta reacción, o también puede suceder que el desconocimiento de las consecuencias del estrés puede llevar a los jefes a creer que es innecesario tomar acciones; además porque consideran que quienes lo padecen tienen una personalidad frágil.

PLAN DE INTERVENCION PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Estrés / estrés agudo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Síndrome de agotamiento laboral o *burnout*	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
Trastorno de estrés postraumático	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Duelo	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos. • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

Cont. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Efectos de los factores de riesgo psicosocial	Acciones de promoción e intervención
Trastornos del sueño	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Trastornos de ansiedad y otros asociados	• Fomento de estilos de vida saludables. • Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad. • Manejo eficaz del tiempo. • Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo. • Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Depresión	• Fomento de estilos de vida saludables. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
Consumo de sustancias psicoactivas	• Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

Matriz de acciones de promoción e intervención del Estrés

8. RECOMENDACIONES

En la Resolución 2646 de 2008 Capítulo III y en la resolución 2764 de 2022, se establecen algunos lineamientos generales de gran utilidad para orientar la intervención de los FRP. Entre ellos se destacan:

- La importancia del compromiso de la alta dirección con el mejoramiento de las condiciones de trabajo con el fin de garantizar la salud de las personas.
- La relevancia de intervenir aquellos factores que en las investigaciones y en los análisis de asociación estadística han demostrado tener una capacidad más alta de producir efectos negativos.
- La necesidad de dar participación a los colaboradores por ser los directamente afectados.
- Adoptar un enfoque interdisciplinario para la intervención de los FRP.

En las intervenciones que buscan promover la salud, el bienestar, el desarrollo y el desempeño de las personas en su trabajo se pueden identificar tres escenarios de intervención [], a saber, primaria, secundaria y terciaria.

A continuación, se incluyen algunos ejemplos de actividades que la empresa puede llevar a cabo en cada uno de estos niveles:

INTERVENCIÓN PRIMARIA

Esta intervención se centra en la eliminación del origen del riesgo en la organización y en la promoción de un ambiente de trabajo saludable y solidario. Este enfoque, puramente preventivo es el que ha demostrado tener unos efectos más positivos en la salud, bienestar, desarrollo y desempeño de las personas, especialmente cuando se centra en la modificación de las condiciones del trabajo identificadas como riesgosas y no tanto en el cambio de las características personales de los colaboradores.

Generalmente este tipo de intervención requiere realizar cambios a nivel de la organización, buscando eliminar las condiciones que se constituyen como una fuente de riesgo para las personas.

324

Como medidas específicas en este nivel se pueden recomendar las siguientes:

- Hacer observaciones en las áreas calificadas como de altas demandas cuantitativas y físicas con el fin de identificar si efectivamente se presentan estas situaciones, estudiar la necesidad de redistribuir cargas de trabajo, reformular procesos, estudiar si se cuenta con la planta suficiente de colaboradores para realizar las acciones en las que se ubican estos cargos.

- Establecer un plan de acción con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en términos de la revisión y actualización (si es necesario) del panorama de factores de riesgo y los planes diseñados para intervenirlos.

- Determinar si es necesario capacitar a los colaboradores actuales en temas requeridos para desarrollar sus funciones, los niveles de autonomía que pueden tener en su cargo, el aporte que sus tareas hacen a la misión organizacional y también en el desarrollo de las habilidades sociales necesarias para las interacciones de grupo.

- Implementar acciones que promuevan los hábitos de vida saludables tales como dejar de fumar, hacer deporte, tener actividades de ocio que disfrute la persona y llevar una dieta balanceada.

- Implementar acciones en la empresa orientadas a buscar que las personas puedan dar respuesta también a las demandas familiares y sociales, tales como respetar los días de descanso establecidos, limitar las jornadas laborales, desincentivar la costumbre de llevar trabajo a la casa, entre otras.

- Implementar capacitaciones relacionadas con el uso adecuado de las finanzas personales. Esto último debido a que un porcentaje de colaboradores percibe que sus ingresos son menores a las deudas que actualmente tienen.

- Formar a los colaboradores en relación con la prevención de los FRP, identificación temprana de los síntomas de estrés y los mecanismos de ayuda que pueden buscar.

- También, con el fin de mejorar las percepciones que las personas tienen en relación con las realidades de su trabajo, se sugiere seguir la siguiente metodología activa para el mejoramiento de Factores Psicosociales:

1. Retroalimentar al personal con respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio. La calidad del ambiente laboral se construye colectivamente, su gestión y mejora dependen de cada una de las personas de la organización y no sólo de la Gerencia de Gestión Humana, por tanto, es importante que todos conozcan la calidad de sus percepciones. En esta retroalimentación se debe evitar a toda costa que se evidencien resultados personales, solamente se deben presentar los resultados generales de la empresa o por grupos.

2. Analizar los resultados y buscar las razones que los explican. Dado que los números no describen la realidad, es necesario conocer los hechos cotidianos que condicionan las percepciones acerca de las realidades de trabajo examinadas. Es importante que se asuma una posición proactiva con respecto a esta fase para poder mantener las realidades positivas y realizar correcciones o mejoras si es necesario.

3. Mantener y actualizar los planes de mejoramiento. Analizar el diagnóstico de manera conjunta y proponer mejoras o formas de mantener los resultados en niveles positivos, puede constituir un factor crítico de éxito, ya que genera mayor compromiso y responsabilidad. Conviene hacer un listado amplio de posibles acciones que se pueden llevar a cabo y elegir aquellas que serán más efectivas para la empresa.

4. Ejecutar los planes y evaluar su efectividad: Asegurarse de que se llevan a cabo las acciones propuestas y hacerles seguimiento, permite conocer el éxito de las mismas y realizar ajustes al plan si se requiere.

INTERVENCIÓN SECUNDARIA

Este tipo de intervención se centra en la detección precoz y promueve estrategias para que los colaboradores controlen la situación o la experiencia de efectos desfavorables para su salud, una vez la sintomatología comienza a ser evidente. Es importante tener en cuenta que, al ser un enfoque reactivo más que preventivo, estas actividades deben realizarse con los riesgos que no se pudieron controlar con la intervención primaria y con aquellos que se relacionan con la aparición de estas condiciones de salud desfavorables.

Teniendo en cuenta el alto porcentaje de personas que la empresa **ALCALDIA DE IBAGUE** puntuó con una alto o muy alta presentación de síntomas de estrés y con el fin de que este fenómeno no se transforme en un trastorno o una enfermedad causal de malestar permanente en las personas y también genere incapacidades, es importante que la Empresa priorice coordinar acciones con el área de bienestar y salud ocupacional (seguridad y salud en el trabajo), para implementar programas de mejoramiento de la salud física y mental.

Aunque ya se mencionó, es importante recordar que se deben mantener y fortalecer las relaciones entre los jefes y sus colaboradores y entre compañeros, porque un buen apoyo social al interior de las empresas juega un papel determinante como factor protector de la salud (física, mental, social) de las personas.

Adicionalmente, implementar actividades de formación de los colaboradores con el fin de que estén mejor preparados para afrontar las demandas que a diario se presentan en su trabajo. Algunos temas que se pueden fortalecer son afrontamiento, manejo del tiempo, resolución de conflictos, relajación, entre otros.

Crear el sistema de vigilancia epidemiológica en la organización, por medio del cual se debe hacer seguimiento a las personas identificadas en situaciones de riesgo y que han sufrido de síntomas de estrés laboral.

INTERVENCIÓN TERCIARIA

Este tipo de acción surge cuando existen casos en los que la salud de las personas ya se ha visto seriamente comprometida buscando minimizar las consecuencias de esta situación y reincorporar a las personas a su trabajo. En el caso de **ALCALDIA DE IBAGUÉ,** existen colaboradores con niveles altos de presentación de síntomas, así que es necesario intervenirlos con el fin de minimizar el efecto que esta situación tiene en la vida de las personas.

En estos casos la empresa debe remitir los casos a las entidades competentes o garantizar que las personas reciban una atención integral de los efectos que ha sufrido en su salud e implementar mecanismos para que sigan trabajando de manera activa en su grupo.

Por último, es importante anotar que todas las intervenciones planteadas en cualquier nivel deben tener desde el inicio metas que especifiquen lo que se desea lograr e indicadores de verificación.

La verificación del cumplimiento de los objetivos es muy importante ya que permite tomar acciones correctivas en caso de que no se estén logrando los resultados adecuados. También pueden permitir evidenciar los efectos que las intervenciones tienen, no sólo en la salud de las personas, sino también en la productividad de la organización. Este último puede ser un argumento de peso para lograr el compromiso de la alta dirección con el tema. Por ejemplo, al lograr una reducción de los índices de ausentismo puede calcularse el ahorro que representa para la organización y, de esta manera, seguramente los directivos verán una mayor pertenencia en la gestión de esta clase de riesgos.

Finalmente, ***De acuerdo a los resultados de la aplicación de la Bateria de Risesgo psicosocial para todos los colaboradores de la Alcaldía de Ibagué, y asumiendo lo establecido en La Resolución 2764 de 2022, Por los resultados de nivel alto en los factores de riesgo intralaboral tanto en forma A como B que se asocian con afectaciones sobre la salud, el bienestar o el trabajo, debe realizar la proxima evaluación anualmente.***

9. REFERENCIAS

[Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Toro F, Londoño ME, Sanín A, Valencia M (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29(2): 95-137.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006) Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos. Suplemento de la 45ª Edición. OMS.

Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and Job satisfaction as predictors of job performance. Journal of Occupational Health Psychology. 5 (1).

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.

Toro F, Londoño ME, Sanín A, Valencia M (20 [10). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29(2): 95- 137.

Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

[Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Sosa García, E. C. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación Colombiana. Revista. CES Salud Pública, 2(1), 56-65.

[Martínez JF, Bestratén, M. Desarrollo de Competencias y Riesgos Psicosociales. Notas Técnicas de Prevención Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para el Trabajo. [internet] [Consultado 20 [12 may 30]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/856w.pdf.

Realizado por:

Mariela del Pilar Gómez Castro
Psicóloga Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Lic. 584 de 2019

378

ANEXO No 01C.
(1) CD. Excel Perfil Sociodemográfico Global
Contrato No 2963 de 2024

Anexo 1c

(1) CD perfil psicosocial sociodemográfico del contrato 2963 de 2024 Aplicación de Bateria de riesgo Psicosocial

350

ANEXO No 01D.
(1) CD. Tabulación del proceso de evaluación e identificación del riesgo psicosocial Contrato No 2963 de 2024

Anexo 1d

(1) CD Tabulación del proceso de Evaluación identificación del riesgo Psicosocial Aplicación de Batería de riesgo Psicosocial

ANEXO No 02. .
Hoja de Vida Profesionales

MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO

PSICÓLOGA, ESPECIALISTA EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MAGISTER EN EDUCACIÓN

3114526993

mapigaca17@gmail.com

Calle 69 # 62-80 sur Torrón de Varsovia, Ibagué



SOBRE MÍ

Psicóloga con preparación, habilitada para la intervención en áreas educativa y organizacional, experiencia de asesorías, directivas, psicolaborales, selección de personal, capacitación en procesos organizacionales.

Conocimiento y destreza en el manejo de instrumentos académicos y psicométricos para toma de decisiones y análisis de información acorde a los requerimientos.

Especialista en seguridad y salud en el trabajo con formación enfocada a tareas de diseño, administración y ejecución de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, educación y capacitación, investigación área técnica, investigación accidente de trabajo y enfermedad laboral.

Servicios: Diagnóstico, batería de riesgo psicosocial, identificación de los factores de riesgo psicosocial, generación de intervención, plan de mejoramiento.

Lic. Seguridad y Salud en el Trabajo #584
Secretaría de Salud Del Tolima
Para prestación de servicios en el territorio nacional

IDIOMAS

Inglés B1

EXPERIENCIA LABORAL

Coordinadora académica del programa de Psicología
Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto Tolima / Ibagué
/ ago. 2019 - Actualidad

. Planear, dirigir la ejecución y evaluar el programa, los servicios, proyectos, funciones sustantivas y actividades académicas ofertados con el fin de propender por el desarrollo armónico del estudiante.

Coordinadora de Talento Humano
Colegio Tolimense / Ibagué / dic. 2012 - dic. 2014

- Efectuar el proceso de reclutamiento, selección, vinculación y contratación de personal en coordinación con Factoría.

Coordinadora de Gestión Humana
Colegio Cisneros / Ibagué / ene. 2008 - dic. 2014

- Optimización del proceso de reclutamiento para atraer talento superior
- Implementación de estrategias de selección alineadas con objetivos institucionales

Psicoorientadora
Colegio Maria Inamaculada / Ibagué / feb. 2003 - nov. 2006

- Desarrollo de planes de orientación personalizados para cada estudiante
- Asesoramiento en la elección vocacional y profesional de los estudiantes
- Organización de talleres de habilidades sociales y emocionales

EDUCACIÓN

Estudiante de Doctorado en Psicología
Universidad Iberoamericana de México UNINI / México

Inicio Septiembre de 2023

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo
Universidad ECCI / Bogotá / 2018

Magister en educación con acentuación en Desarrollo Cognitivo
Tecnológico de Monterrey / Bogotá / 2013

Psicóloga
Universidad de Ibagué / Ibagué / 2002

EXPERIENCIA PROFESIONAL ACADÉMICA

Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto
Ibagué / ago. 2014 - jul. 2019

Docente en los programas de Psicología, Administración Financiera y Administración en seguridad y salud en el trabajo.

Universidad del Tolima
Ibagué / sep. 2022 - dic. 2023

Docente Catedrática en la Facultad de ciencias de la educación

Universidad FUNDES
Espinal / feb. 2018 - jun. 2019

Docente de Tiempo completo en el programa de Psicología y líder de practicas profesionales.

Fundación Universitaria San Martin
Ibagué / feb. 2003 - jun. 2014

Docente impartiendo formación en cursos de Psicología organizacional, técnicas de negociación y ética profesional. Diplomado en Gestión del Talento Humano.

CURSOS

Diplomado en Liderazgo y Coaching transformacional
Uniminuto / ago. 2023 - nov. 2023

Diplomado en Innovación Educativa
Universidad de la Sabana / feb. 2024 - may. 2024

LA CORPORACION UNIVERSITARIA DE IBAGUE

PERSONERIA JURIDICA RESOLUCION Nº 1867 DE 1981 DEL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

OTORGA EL TITULO DE

Psicóloga

A

Mariela del Pilar Gómez Castro

Cédula Nº 65.784.849 de Ibagué

Quien cumplió a satisfacción los requisitos académicos y administrativos exigidos.
En constancia le expide el presente

DIPLOMA

En la ciudad de Ibagué, a 5 de julio de 2002

RECTOR

SECRETARIO GENERAL

DECANO

REGISTRO No. 6261 FOLIO No. 35-3 ACTA DE GRADO No. 624

CORUNIVERSITARIA

CORPORACION UNIVERSITARIA DE IBAGUE
CORUNIVERSITARIA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
ACTA DE GRADO Nº 624

En la ciudad de Ibagué, República de Colombia, a los cinco (5) días del mes de julio del año dosmil dos (2002), debidamente autorizados por el Artículo 24 de la Ley 30 de 1992 de la Educación Superior y el Acuerdo 025 del 20 de septiembre de 1.994, del Consejo Superior de Coruniversitaria, se reunieron en las instalaciones de la Corporación sus Directivos, para realizar el acto solemne de graduación y otorgar el título de

PSICOLOGA

A

MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO

Identificado(a) con cédula de ciudadanía número 65.784.849 de Ibagué, quien cumplió con los requisitos exigidos por la Ley, los reglamentos internos de la Institución, el plan de estudios y demás exigencias curriculares del Programa. El graduando presentó su juramento en ceremonia especial y recibió el diploma correspondiente.
En constancia se extiende y se firma la presente acta por quienes en ella intervinieron:

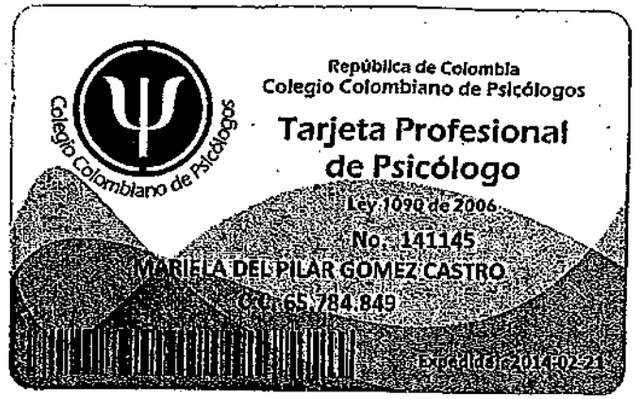
Rector — *Leonidas López Herrán (Fdo)*

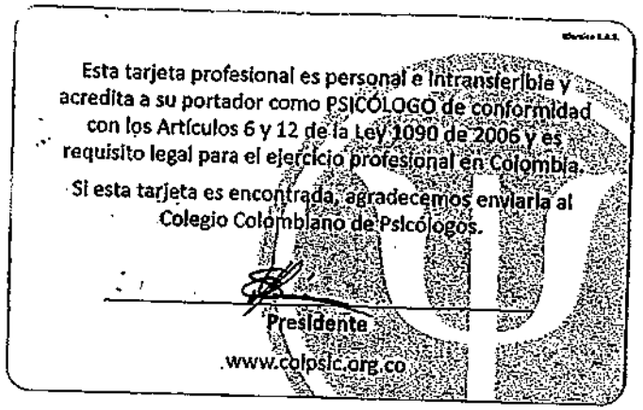
Secretaria General — *Gaby Andrea Gómez Angarita (Fdo)*

Decano — *Francisco Parra Sandoval (Fdo)*

Es fiel copia tomada del Acta Nº 624, en lo pertinente.
Expedida en Ibagué, el 5 de julio del año 2002.

GABY ANDREA GOMEZ ANGARITA
Secretaria General


República de Colombia
Colegio Colombiano de Psicólogos
Tarjeta Profesional
de Psicólogo
Ley 1090 de 2006
No. 141145
MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
C.C. 65.784.849
Expedida en 2014-02-21


Esta tarjeta profesional es personal e intransferible y acredita a su portador como PSICÓLOGO de conformidad con los Artículos 6 y 12 de la Ley 1090 de 2006 y es requisito legal para el ejercicio profesional en Colombia.
Si esta tarjeta es encontrada, agradecemos enviarla al Colegio Colombiano de Psicólogos.
Presidente
www.colpsic.org.co

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Universidad TecVirtual

concede a

Mariela Del Pilar Gomez Castro

el grado académico de

Maestra en Educación

considerando que ha cumplido con los estudios correspondientes y satisfecho todos los requisitos necesarios.



1625525

Firma del interesado

Expedido en la ciudad de Monterrey, estado de Nuevo León, el día 26 de noviembre de 2013.

Rector del Instituto

Rector de la Universidad TecVirtual

SECRETARIA
DE EDUCACION PUBLICA
SES-DGESU-DIPES
CERTIFICACION
ESCOLAR

SE AUTENTICA CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 16
DE LA LEY PARA LA COORDINACION DE LA EDUCACION
SUPERIOR Y SE REGISTRA EN LA FOJA No. 1567
DEL LIBRO No. L-15

México, D.F. A 17 de Marzo de 2015

Dra. María del Socorro Marquina Sánchez
Directora de Instituciones Particulares de Educación Superior
Dirección General de Educación Superior Universitaria SEP

EL EXAMEN DE GRADO FUE PRESENTADO EL 21 DE NOVIEMBRE
DE 2013 SEGUN CONSTA EN EL ACTA CORRESPONDIENTE REGISTRADA EN
EL LIBRO DE ACTAS DE EXAMENES DE GRADO Y DE AUTORIZACION
DE EXPEDICION DE GRADOS ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD TECVIRTUAL
NUMERO 3 FOLIO 4691
DEL INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

AD1314318

Director de Servicios Escolares

LIC. ERIC GERARDO RODRÍGUEZ SALAZAR



LATAM

MÉXICO 009533 / 2015

APOSTILLE
(Convention de La Haye du 5 octobre 1961)

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

1. País (country/pays): México
El presente documento público
(This public document / Le présent acte public)

2. ha sido firmado por:
(has been signed by / a été signé par) DRA. MARÍA DEL SOCORRO MARQUINA SÁNCHEZ

3. quien actúa en calidad de:
(acting in the capacity of / agissant en qualité de) DIRECTORA DE INSTITUCIONES PARTICULARES DE EDUCACION SUPERIOR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA

4. y está revestido del sello/ timbre de:
(bears the seal / stamp of/ est revêtu du sceau / timbre de) SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Certificado
(Certified/Attesté)

5. en (at/a) MÉXICO D.F. 6. el día (the/le) 25 DE MARZO DE 2015

7. por (by / par) EL LIC. EFRAÍN TERMINEL MUÑOZ, SUBDIRECTOR DE SEGUIMIENTO DE ACUERDOS, EN AUXILIO DEL TITULAR DE LA UNIDAD DE GOBIERNO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 10 FRACCIÓN I Y 11 ÚLTIMO PÁRRAFO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN.

8. No. (N°/sous n°) 1 / 8743 / 2015 9. Sello/ timbre (seal/stamp / sceau/timbre) 10. Firma (signature)

Tipo de Documento: GRADO DE MAESTRIA
(Type of document / Type d'acte)
Nombre del Titular: MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
(Name of holder of document / Nom du titulaire)

La presente Apostilla sólo certifica la firma, la calidad del signatario, y el sello o timbre que ostenta. La Apostilla no certifica el contenido del documento para el cual se extiende.

This Apostille only certifies the signature, the capacity of the signer and, where appropriate, the identity of the seal or stamp which the document bears. It does not certify the content of the document for which it was issued.

Cette Apostille ne certifie que la signature, la qualité en laquelle le signataire a agi et, le cas échéant, l'identité du sceau ou timbre dont cet acte est revêtu. Elle ne certifie pas le contenu du document pour lequel elle a été émise.

La autenticidad de esta Apostilla y su firma electrónica pueden ser confirmadas por The authenticity of this Apostille and its electronic signature may be verified at L'authenticité de cette Apostille et de sa signature électronique peut être vérifiée au www.ulicorpse.gobernacion.gob.mx/consulta

Código: (code)
2GLBX9PGV

INSTITUTO TECNOLÓGICO
Y DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE MONTERREY

Universidad TecVirtual

Acta de Examen y Autorización de la Expedición de Grado Académico

UTV-13-1005

Los suscritos, miembros del jurado calificador del examen de grado sustentado hoy por **Mariela Del Pilar Gomez Castro, A01314318**.

en opción al grado académico de
Maestra en Educación

hacemos constar que el sustentante resultó: Aprobado por unanimidad .

Miembros del Comité de Tesis

Asesor Principal:	**Dra. Danitza Elfi Montalvo Apolín**
Asesor Tutor:	**Mtra. María Eugenia Gil Rendón**
Sinodal:	**Mtra. Martha Sultane Caram Canavati**
Sinodal:	**Dra. Olga Elizabeth Martínez Treviño**

Hago constar que el sustentante, de acuerdo con los documentos contenidos en su expediente y de acuerdo a la aprobación de todos los miembros de su comité de tesis, ha cumplido con los requisitos de graduación, establecidos en el Reglamento Académico de los programas de graduados de la Universidad TecVirtual.

Lic. Eric Gerardo Rodríguez Salazar
Director de Servicios Escolares

Expídase el grado académico mencionado, con fecha: 26 de noviembre de 2013.

Dra. Katherina Edith Gallardo Córdova
Director de la División Académica
Rectoría de la Universidad TecVirtual

Monterrey, N. L., a 21 de noviembre de 2013.

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y
DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE MONTERREY

21 NOV 2013

UNIVERSIDAD TECVIRTUAL
DIRECCIÓN DE SERVICIOS
ESCOLARES

MINEDUCACIÓN

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL 10/03/2017
RADICADO: 2017-EE-041222 Fol: 1 Anex: 0
Destino: MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
Asunto: NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA RESOLUCIÓN

Bogotá, D.C.

Señor (a)
MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
E-mail: mapigoca911@hotmail.com

Asunto: **Notificación electrónica de la resolución n°. 3709 de 10 de MARZO de 2017**

Cordial Saludo,

Dando cumplimiento a la autorización de notificación electrónica que Usted firmó al momento de radicar su solicitud de convalidación, atentamente le notifico electrónicamente el contenido de la resolución n°. 3709 de 10 de MARZO de 2017, para lo cual, le remito copia en archivo adjunto de la resolución antes mencionada, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011, que establece:

"*Artículo 56. Notificación electrónica. Las autoridades podrán notificar sus actos a través de medios electrónicos, siempre que el administrado haya aceptado este medio de notificación.*

Sin embargo, durante el desarrollo de la actuación el interesado podrá solicitar a la autoridad que las notificaciones sucesivas no se realicen por medios electrónicos, sino de conformidad con los otros medios previstos en el Capítulo Quinto del presente Título.

La notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar a la administración", por lo cual, esta notificación tiene plena validez.

Contra este acto proceden los recursos de reposición y/o apelación, los cuales deberán interponerse por escrito ante el funcionario que dictó la decisión (Subdirectora de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior), en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella (término común para los dos recursos), o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción (Artículo 76 Ley 1437 de 2011).

IMPORTANTE: No debe desplazarse hasta nuestra entidad. Es suficiente esta notificación electrónica.

Atentamente,

DORA INÉS OJEDA RONCANCIO
Asesora Secretaria General
Unidad de Atención al Ciudadano

Revisó:Lutora
Preparó: Dptorres

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 03709

(10 MAR 2017)

Por medio de la cual se resuelve una solicitud de convalidación

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR (E)
en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el artículo 29 del Decreto 5012 de 2009 y la Resolución No 02422 del 22 de febrero de 2017

CONSIDERANDO:

Que MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 65.784.849, presentó para su convalidación el título de MAESTRA EN EDUCACIÓN, otorgado el 26 de noviembre de 2013 por el INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY, MÉXICO, mediante solicitud radicada en el Ministerio de Educación Nacional con el No. CNV-2016-0008344.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 5012 de 2009, corresponde al Ministerio de Educación Nacional convalidar los títulos de educación superior otorgados por instituciones de educación superior extranjeras de acuerdo con las normas vigentes;

Que según el artículo 3°, numeral 2, de la Resolución 06950 del 15 de mayo de 2015, uno de los criterios aplicables para efectos de la convalidación de títulos de educación superior otorgados por instituciones extranjeras, es el Caso Similar. En el referido precepto normativo se dispone lo siguiente: *"Se encuentra dentro de este criterio cuando el título que se somete a convalidación, corresponde a un programa académico que hubiera sido evaluado con anterioridad por el Ministerio de Educación Nacional o por el ICFES, siempre que se cumpla con las siguientes condiciones: 1) Debe tratarse del mismo programa académico, es decir tener la misma denominación; 2) Debe tratarse de la misma institución que otorgó el título, 3) Debe existir una diferencia entre las fechas de otorgamiento de los dos títulos y su respectiva resolución no superior a ocho (8) años. En este evento, una vez verificadas las condiciones señaladas anteriormente, la solicitud de convalidación se resolverá en el mismo sentido de la decisión que sirvió como referencia. El trámite de convalidación se adelantará en un término no mayor a dos (2) meses contados a partir del recibo en debida forma de la documentación requerida. Una decisión de convalidación realizada por aplicación del criterio de caso similar no podrá servir de soporte a otra convalidación"*.

Que en un caso similar al considerado en el presente acto administrativo, el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución No. 6708 del 18 de septiembre de 2009, convalidó un título otorgado el 20 de agosto de 2008, por la misma universidad y correspondiente al mismo programa académico, previa evaluación por la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CONACES-, el cual emitió concepto académico favorable, señalando que el título obtenido es equivalente al de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN.

Que con fundamento en las anteriores consideraciones y después de haber estudiado la documentación presentada, se concluye que es procedente la convalidación solicitada.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Convalidar y reconocer para todos los efectos académicos y legales en Colombia, el título de MAESTRA EN EDUCACIÓN, otorgado el 26 de noviembre de 2013 por el INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY, MÉXICO, a MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 65.784.849, como equivalente al título MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, que otorgan las instituciones de educación superior colombianas de acuerdo con la Ley 30 de 1992.

PARÁGRAFO.- La convalidación que se hace por el presente acto administrativo no exime al profesional beneficiario del cumplimiento de los requisitos exigidos por las normas que regulan el ejercicio de la respectiva profesión.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su notificación y contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán ser interpuestos en la diligencia de notificación personal, dentro de los 10 días siguientes a ella o a la notificación por aviso, al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los 10 MAR 2017

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR (E)

NANCY CONSUELO CAÑON SUAVITA

Proyectó: AJIMENO 1 de marzo de 2017
Revisó: JHLOPEZ – Coordinador grupo de convalidaciones

República de Colombia

Ministerio de Educación Nacional

Universidad ECCI

Confiere a

Mariela Del Pilar Gómez Castro

C.C. 65781.340 de Ibagué

El título de

Especialista en:

Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En testimonio de ello se expide [illegible] el presente Diploma en la Ciudad de Bogotá D.C.

A los 30 días del mes de Junio de 2015

UNIVERSIDAD ECCI

Secretaria General

Director de Programa

UNIVERSIDAD ECCI

ACTA DE GRADO No. 119

REPÚBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD ECCI
APROBADA POR RESOLUCIÓN No. 13370 DE AGOSTO 19 DE 2014
DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.

En Bogotá D.C., a los 08 (Ocho) días del mes de Junio de 2018 en las instalaciones del Teatro ElDorado ECCI, siendo la 1:00 p.m., se llevó a cabo la graduación del(a) estudiante **GÓMEZ CASTRO MARIELA DEL PILAR**, identificado(a) con la C.C. No. 65784849 expedida en Ibagué, quien aprobó satisfactoriamente el plan de estudios correspondiente y cumplió con las condiciones académicas requeridas por la Institución. Como opción de grado realizó el **PROYECTO DE GRADO** titulado(a) **PLANIFICACIÓN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN RESOLUCIÓN 1111/17 EN COLEGIO TOLIMENSE**, obteniendo una calificación de 4.3 (Cuatro Punto Tres) con concepto **Aprobatorio(a)**. En virtud de lo anterior y en representación de la Universidad, el señor Rector previa toma de juramento le confirió el título de **ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Para constancia se firma la presente.

DR. FERNANDO A. SOLER LÓPEZ
RECTOR

ESP. LUISA MARÍA HINCAPIÉ ROZO
SECRETARIA GENERAL

MSC. JULIO ALBERTO PEREA SANDOVAL
DIRECTOR DE POSGRADOS

Escaneado con CamScanner

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaria De Salud Del Tolima

RESOLUCION N° 584 -- 13
06 MAR 2019

"Por la cual se concede una Licencia para prestación de Servicio en Seguridad y Salud en el Trabajo en el territorio Nacional"

EL SECRETARIO DE SALUD DEL TOLIMA
En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1562 de 2012, la Resolución 4502 del 28 de Diciembre de 2012 y

CONSIDERANDO

Que la ley 1562 de 2012 en su artículo 23 prevé: " La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional estará a cargo de las entidades departamentales y distritales de salud".

Que la citada Ley fue reglamentada por la Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, que señala los requisitos para el otorgamiento y renovación de Licencias de Salud Ocupacional en su artículo 2.

Que el (la) señor (a) MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 65784849 de IBAGUE, ha solicitado la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo como PSICOLOGO ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO , adjuntando como título de Idoneidad el diploma N° 1939 otorgado por UNIVERSIDAD ECCI de fecha 2018-06-08 y demás documentación exigida por la resolución N° 4502 del 28 de Diciembre de 2012.

Que verificada la documentación aportada por el (la) señor (a) MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, con cedula de ciudadania numero 65784849 y autorizado por el comite de licencias de seguridad y salud en el trabajo - salud ocupacional, se determina que cumple con los requisitos exigidos por la norma en las siguientes áreas:

- Diseño, Administración y Ejecución de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Educación y Capacitación..
- Investigación Area Técnica.
- Investigación del Accidente de Trabajo.
- Psicologia Ocupacional.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Conceder la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo a MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 65784849 de IBAGUE, en el área de - Diseño, Administración y Ejecución de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo - Educación y Capacitación. - Investigación Area Técnica- Investigación del Accidente de Trabajo - Psicologia Ocupacional .

ARTICULO SEGUNDO: La Licencia que trata el artículo anterior es personal e intransferible, se concede por el termino de diez (10) años, contados a partir de la ejecutoria de la presente Resolución y podrá ser renovada por un término igual, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en las normas legales vigentes

GOBERNACION DEL TOLIMA SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaria De Salud Del Tolima

RESOLUCION N° 584 - - -

ARTICULO TERCERO: Cuando se modifique alguna de las condiciones presentadas en el momento de obtener la Licencia deberá informar a la Secretaria de Salud del Tolima para la expedición del acto administrativo respectivo.

PARAGRAFO: Cuando varíen las condiciones en las cuales se expide la presente Licencia para Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo y no se haya informado a la Secretaria de Salud del Tolima o se presenten situaciones violatorias a las normas legales vigentes, la autoridad competente mediante resolución motivada ordenara la suspensión o cancelación de esta licencia.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 65784849 de IBAGUE, el contenido de la presente resolución, en los términos del artículo 67 y s.s del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO QUINTO: Contra la presente resolución procede el recurso de reposición ante el Secretario de Salud del Tolima y el de apelación ante el Gobernador del Tolima dentro de los 10 días siguientes a la fecha de notificación.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE 06 MAR 2019

SANDRA LILIANA TORRES DIAZ
Secretaria De Salud Del Tolima

Elaboró: Liliana C Y Aprobó: Pablo Hans Arteaga Callejas - Director Oferta De Servicio Revisó: Sandra Inés Garzón
Profesional) Vo. Bo. Diego Ricardo Arias Acosta - Asesor Jurídico

GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
SECRETARÍA DEPARTAMENTAL
ES FIEL COPIA DEL SU ORIGINAL
FIRMA

SERVIAGRO WORLD MOTORS SAS

NIT. 900.173.397 – 5

Cartagena del Chaira – Caquetá

"Llevando Tecnología al Campo"

Cartagena del Chaira, 16 de septiembre 2024.

Certifica que **Mariela del Pilar Gómez Castro**, CC. **65784849**, es la profesional vinculada por la empresa desde el año 2019 a la fecha encargada de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en acciones de Prevención y Promoción de Riesgos Laborales, implementación y desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

Atentamente;

OSCAR LOSADA ALVIS
GERENTE.

Universidad del Tolima	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE CONSTANCIAS Y CERTIFICADOS CONSTANCIAS	Página 1 de 2 Código: TH-P06-F02 Versión: 05 Fecha Aprobación: 12-06-2017

Constancia. C.C 65784849

LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

HACE CONSTAR QUE:

MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO identificada con la cédula de ciudadanía número **65784849,** registra vinculaciones en esta institución por periodos académicos como docente catedrática, mediante actos administrativos de la siguiente manera:

DOCENTE CATEDRÁTICA - MODALIDAD PRESENCIAL

AÑO 2022 -SEMESTRE B

Resolución Vinculación	:	Resolución No 1314 - 1536 de 2022
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Ética Subjetividad Y Educación Pensamiento Cultura Y Educación
Periodo	:	Del 03 de octubre de 2022
		Al 17 de febrero de 2023
Intensidad Horaria total	:	211 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 8.680.954

AÑO 2023 -SEMESTRE A

Resolución Vinculación	:	Resolución No 0417 de 2023
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Ética Subjetividad Y Educación Pensamiento Cultura Y Educación
Periodo	:	Del 21 de marzo de 2023
		Al 31 de julio de 2023
Intensidad Horaria total	:	211 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 9.950.266

Constancia. C.C 65784849

AÑO 2023 -SEMESTRE B

Resolución Vinculación	:	Resolución No 1247 de 2023
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Ética Subjetividad Y Educación Pensamiento Cultura Y Educación
Periodo	:	Del 04 De septiembre De 2023 Al 2 2de diciembre de2023
Intensidad Horaria total	:	211 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 9.950.266

PARA EL AÑO 2024 SEMESTRE A REGISTRA HORAS CÁTEDRA QUE SE RELACIONAN EN EL PRESENTE DOCUMENTO, LAS CUALES ESTÁN SUJETAS A MODIFICACIONES:

AÑO 2024 -SEMESTRE A

Resolución Vinculación	:	Resolución No 0201 de 2024
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Licenciatura En Matemáticas Licenciatura En Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura En Lengua Extranjera Con Énfasis En inglés
Periodo	:	Del 04 de marzo de 2024 Al 28 de junio de 2024
Intensidad Horaria total	:	217 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 11.333.556

Se reconoce a los docentes catedráticos el 100% de prestaciones sociales en forma proporcional a los periodos en los cuales se encuentran vinculados.

La presente constancia se expide a solicitud del interesado.

Dada en Ibagué, el diecisiete (17) de junio de 2024

Yulieth Katerine Andrade V.

YULIETH CATERINE ANDRADE VALLEJO
Jefe (E) Dirección Gestión del Talento Humano -Res. 0643 del 04-06-2024
DGTH-YCAV- CONS-1328- 117 de junio de 2024

Nota: la suscrita directora de la Oficina de Gestión de Talento Humano, da constancia que por el presente documento se hizo el pago respectivo de las estampillas Pro-UT.

Elaboró: Jaddy Catalina Chica Méndez.
Auxiliar administrativo G.19.

GEO MOTOS ZOMAC SAS

NIT: 901287947-1

Cartagena del chaira – Caquetá 17/06/2024

Certifica que **Mariela del Pilar Gomez Castro**, CC. **65784849**, es la profesional a cargo de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**), de la empresa de conformidad con la normatividad vigente. Desde el año 2022 a la fecha.

SANDRA GOMEZ

CORDINADORA TALENTO HUMANO

MOTOS ZOMAC S.A.S

CRA 4 Nº 2-49 CENTRO – CARTAGENA DEL CHAIRA - CAQUETA
Correo: Contabilidadgeomotos02@gmail.com TEL. 3124483091

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO
DEDIOS NIT.800.116.217-2
Entidad Privada de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo delucro.

HACE CONSTAR

Que **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO** mayor de edad identificado(a) con cédula de ciudadaníanúmero 65784849 se encuentra vinculado(a) a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término fijo desde el 04 de septiembre de 2019 hasta el 29 de julio de2024, desempeñando el cargo de **COORDINADOR PROGRAMA – Tiempo Completo.**

Igualmente se relaciona la siguiente historia laboral:

CARGO	DESDE	HASTA
Profesor Asistente 1 – Tiempo Completo	01 de agosto de 2017	03 de septiembre de 2019
Profesor Instructor 1 – Tiempo Completo	01 de febrero de 2017	10 de junio de 2017
Profesor – Tiempo Completo	01 de agosto de 2016	09 de diciembre de 2016
Profesor – Tiempo Completo	02 de febrero de 2016	11 de junio de 2016
Profesor – Medio Tiempo	02 de febrero de 2015	30 de noviembre de 2015
Profesor – Medio Tiempo	01 de agosto de 2014	30 de noviembre de 2014

Como segundo contrato se relaciona la siguiente historia laboral:

CARGO	DESDE	HASTA
Formador Educación para el trabajo y DH – Tiempo Parcial 10 horas semanales	27 de febrero de 2020	24 de junio de 2020
Profesor Tiempo Parcial	14 de octubre de 2021	22 de diciembre de 2021

Se describen a continuación las funciones desempeñadas:

- **Profesor**

Docencia

1. Actuar como guía y orientador de los procesos formativos, con responsabilidad moral e intelectual, ejerciendo liderazgo académico.

2. Colocar su saber y su experiencia práctica en el campo profesional al servicio de los estudiantes, así como los mejores recursos tecnológicos y pedagógicos.
3. Ejecutar las actividades propias de la docencia con creatividad, flexibilidad y apertura al cambio, promoviendo el desarrollo del pensamiento en los estudiantes.
4. Incentivar y fortalecer en los estudiantes procesos autónomos de aprendizaje a través de un acompañamiento y seguimiento permanentes.
5. Buscar y aplicar estrategias de comunicación pedagógica que garanticen la transferencia idónea de conocimientos y el fomento del uso de una lengua extranjera en los estudiantes.
6. Fortalecer en los estudiantes procesos de pensamiento crítico que les permitan plantear respuestas innovadoras a las exigencias del entorno.
7. Apoyar la Gestión Académica del programa desde el rol de Profesor con énfasis en Docencia.

Investigación

1. Generar en los alumnos un acercamiento a nuevos y diversos aspectos de la realidad, a través del estudio y análisis de problemáticas concretas del entorno social.
2. Fomentar en los estudiantes el conocimiento creador, independiente y crítico.
3. Producir documentos contentivos del trabajo investigativo que sean insumo aportante al quehacer académico.
4. Participar en proyectos, redes, líneas y grupos de investigación que originen escenarios amplios de conocimiento compartido y datos de última generación.
5. Generar, visibilizar y socializar productos de investigación, innovación o creación artística que aporten a la solución de problemas sociales, tecnológicos, ambientales o científicos.
6. Desarrollar procesos académicos que impulsen los semilleros de investigación como aporte al desarrollo integral de los estudiantes.
7. Apoyar la Gestión Académica del programa desde el rol de Profesor con énfasis en Investigación.

Proyección Social

1. Llevar al estudiante al conocimiento y comprensión del entorno social y cultural, a través de un permanente contacto con la realidad regional y nacional.
2. Generar en el estudiante disposición y herramientas para aportar a la solución de problemáticas derivadas de los cambios sociales, económicos y culturales.
3. Establecer y gestionar alianzas con organismos nacionales e internacionales representativos en la temática de proyección social.
4. Formular, acompañar y desarrollar proyectos de formación o desarrollo social que contribuyan a la transformación del entorno.
5. Generar estrategias de visibilización del trabajo de UNIMINUTO en el campo de la proyección social a nivel local, regional, nacional e internacional, como aspecto diferenciador de la esencia institucional.
6. Evaluar y fortalecer las prácticas de responsabilidad social de los alumnos y acompañar acciones de voluntariado.
7. Apoyar la Gestión Académica del programa desde el rol de Profesor con énfasis en Proyección Social.

- **Coordinador de Programa**

1. Convocar y presidir el Comité curricular y los demás comités internos del programa.
2. Coordinar y responder por las actividades académicas del profesorado y los estudiantes de su área.
3. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.
4. Dirigir las acciones del programa con el fin de promover la integración de los factores sustantivos de la educación con altos niveles de calidad.
5. Elaborar, en conjunto con la decanatura y/o el área de planeación, los planes estratégicos, operativos, presupuestos y de inversión del programa.
6. Fomentar el cumplimiento y ejecución de todas las normas, reglamentos y políticas académicas y administrativas.
7. Garantizar los procesos de calidad de su programa.
8. Implantar los lineamientos establecidos para el cumplimiento de los requisitos académicos de los estudiantes de su programa académico con el fin de garantizar el otorgamiento del título universitario correspondiente.
9. Implementar los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de los currículos por parte de los profesores, el cumplimiento de los proyectos de investigación y extensión.
10. Planear, dirigir la ejecución y evaluar el programa, los servicios, proyectos, y actividades académicas ofertados con el fin de propender por el desarrollo armónico del estudiante.
11. Preparar y presentar los indicadores e informes sobre las actividades desarrolladas, con la oportunidad y periodicidad requeridas.
12. Proponer, implantar y evaluar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.
13. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.

Otras responsabilidades

1. Conocer, mantenerse actualizado y cumplir las disposiciones establecidas en los reglamentos, estatutos, lineamientos, procedimientos y demás normas que UNIMINUTO promulgue o de las que resulten de la naturaleza del contrato, así como las disposiciones previstas en la legislación colombiana vigente y aplicable en el desarrollo de sus actividades.
2. Utilizar con el debido cuidado tanto los elementos físicos como la información que le es suministrada en atención a su labor, garantizando su adecuada administración. Así como reportar, según los procedimientos establecidos, los posibles riesgos que puedan conducir a eventuales perjuicios a la salud, el bienestar, el entorno de trabajo, al medio ambiente, seguridad de las personas y de la información, con el fin de que sean evaluados por el personal idóneo y se puedan ejecutar las acciones tendientes a eliminar, controlar y / o minimizar su impacto.
3. Ser responsable por el cuidado personal, el de los compañeros y el del entorno, a través de acciones preventivas y el cumplimiento de la normatividad prevista.
4. Generar los informes y/o documentos requeridos dando cumplimiento a los indicadores y responsabilidades a su cargo.

5. Participar en la gestión integral de los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales, ya sea liderándolos, gestionándolos o siendo responsables de ejecutar los controles que permitan su mitigación. NOTA: Esta responsabilidad ES APLICABLE únicamente para los niveles de cargo de: Auxiliar, Asistente, Analista, Profesional, Coordinador, Subdirector, Director, Gerente, Vicerrector y Rector. Y NO APLICA para los niveles de cargo de: Profesores.
6. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.

Se expide en Bogotá a los 24 días de mayo de 2024.

Cordialmente,

CAROLINA TOVAR TORRES
Rectora (E) Sede

LA SUSCRITA DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, DE LA FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA, FUNDES

CERTIFICA

Qué **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO** identificada con la cedula de ciudadanía No. 65.784.849 de Ibagué, laboró en esta Institución así:

Fecha inicio contrato	Fecha Finalizacion contrato	Cargo
6 de febrero de 2018	31 de mayo de 2018	Docente medio Tiempo
9 de agosto de 2018	23 de noviembre de 2018	Docente medio Tiempo
4 de febrero de 2019	31 de mayo de 2019	Docente tiempo completo
5 de agosto de 2019	30 de agosto de 2019	Docente tiempo completo

Su vinculación fue por contrato Individual de Trabajo a término fijo. Las funciones desarrolladas dentro de su cargo como docente fueron:

- Desarrollar los programas de las asignaturas organizadas por la dirección.
- Proponer oportunamente las consideraciones que cree convenientes al programa de las asignaturas.
- Preparar los materiales de enseñanza indispensables en sus asignaturas.
- Proponer oportunamente a la Universidad una lista de bibliografía opcional.
- Elaborar, aplicar y corregir las pruebas de evaluación establecidas por la Institución Universitaria para el período.
- Entregar las evaluaciones y los informes de asistencia de los estudiantes a clase, a exámenes de habilitación, supletorios y cursos de nivelación, a la oficina de registro y control en forma oportuna.
- Proyectar y aplicar los exámenes supletorios que se requieran, con previa presentación del estudiante de su incapacidad médica, o en caso (justificado) de fuerza mayor o caso fortuito.
- Proyectar y aplicar los exámenes de habilitaciones de las asignaturas que orienta, y que hayan sido reprobadas por los estudiantes, subir al sistema de registro de calificaciones.
- Dar cumplimiento a las normas académicas y disciplinarias para la marcha organizada de la Universidad.
- Elaborar material escrito apto para informar y formar a la comunidad educativa a través de la página WEB institucional, con una periodicidad de por lo menos una (1) vez al

- mes. El Profesor tiene el compromiso de asistir a las reuniones que sean necesarias para garantizar la concordancia de su trabajo con los planes y programas de la Institución Universitaria.
- FUNDES le ofrecerá capacitaciones en forma gratuita las cuales deberá realizar y terminar; en caso de no cumplir con este requisito sin una excusa justificada, se le descontará de su salario el valor correspondiente a dichas capacitaciones.
- Aceptar poner en práctica a través de su comportamiento dentro y fuera de FUNDES el código ético o de lo que se encuentra en los artículos del estatuto docente en lo que al tema se refiere y el código ético de su profesión.
- Asistir y colaborar en la coordinación y atención a profesores y estudiantes, para el buen funcionamiento del programa.
- Facilitar, acompañar y promover con sus estudiantes las actividades de Bienestar Universitario que se programen Institucionalmente durante el semestre.
- Cumplir de manera oportuna, y como condición para el pago de su salario, subir las notas de los tres (03) cortes académicos de los estudiantes en los tiempos estipulados según el calendario académico administrativo a la plataforma académica Q10.
- Asistir y participar en las actividades Institucionales
- Realizar la respectiva acta de entrega con las actividades, documentos y entregables asignados dentro de su carga académica y asignados por su jefe inmediato.

La presente certificación se expide a solicitud de la interesada, en El Espinal – Tolima, el cinco (5) de mayo del año dos mil veinticuatro (2024).

MARIA ODETTE AMAYA ALJURE

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7
(8)2485862 - 2488787 Carrera 7 No. 10 - 37 733520 / Espinal - Tolima - COL
3202254010 www.fundes.edu.co fundes@fundes.edu.co

EL SUSCRITO RECTOR DEL COLEGIO TOLIMENSE DE IBAGUÉ

CERTIFICA QUE

MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificada con cédula de ciudadanía Nº 65.784.849 de Ibagué, está vinculada a este Plantel Educativo con un contrato a término fijo desde el 06 de Enero de 2016 hasta el 09 de Diciembre de 2016 en el cargo de Coordinadora Pedagógica, devengando un salario mensual de **($3.000.000.oo) TRES MILLONES DE PESOS M/CTE.**

Durante los siguientes periodos autónomos, discontinuos e independientes estuvo vinculada a la Institución:

De Enero 14 de 2013 a Diciembre 15 de 2013 como Coordinadora de Talento Humano de tiempo completo con un contrato a término fijo.

De Enero 15 de 2014 a Diciembre 15 de 2014 como Coordinadora de Talento Humano de tiempo completo con un contrato a término fijo.

De Enero 15 de 2015 a Diciembre 04 de 2015 como Coordinadora de Gestión Pedagógica de tiempo completo con un contrato a término fijo.

Se expide en Ibagué a los 28 días del mes de Julio del 2016 a solicitud del interesado.

ALFONSO BONILLA ARISTIZABAL Pbro.
Rector

RECTORIA

N0. GTH 2016-116

345

COLEGIO FRANCISCANO JIMÉNEZ DE CISNEROS

APROBACIÓN OFICIAL 0758 del 28 de Agosto de 2007
NIT. 860.020.342 - 1

ISO 9001 Icontec Colombia No. SC 5429-1

IQNet

EL RECTOR
DEL COLEGIO FRANCISCANO "JIMENEZ DE CISNEROS"

H A C E C O N S T A R

Que **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 65.784.849 expedida en Ibagué, laboró en este plantel educativo en en los años lectivos de:

Año 2007. Enero 21 a Noviembre 30 Docente de ética y valores: 6°. 2 y 6°.3 7°.1, 7°.2 y 7°.3, 8°.1, 8°.2 y 8°.3 9°.1 9°.2 y 9°.3 10°.1, 10°.2 y 10°.3, 11°.1 y 11°.2	Contrato	terminado
Año 2008 Enero 21 a Noviembre 30 Docente de ética y valores: 11°. 1 11°.2 y 11°.3 Directora de Gestión humana	Contrato	terminado
Año 2009 Enero 21 a Noviembre 30 Docente de ética y valores: 11°. 1 11°.2 y 11°.3 Directora de Gestión humana	Contrato	terminado
Año 2010 Enero 15 a Noviembre 30 Docente de ética y valores: 9°.2, 9°.4 11°.1 11°.2 Religión 10°.4 Directora de Gestión humana	Contrato	terminado
Año 2011 Enero 17 a Diciembre 15 Directora de Gestión humana	Contrato	terminado
Año 2012 Enero17 a Diciembre 14 Directora de Gestión humana	Contrato	terminado

Dada en Ibagué a los trece días del mes de Diciembre del año dos mil doce (2012)

COLEGIO FRANCISCANO JIMENEZ DE CISNEROS DIRECTOR ADMINISTRATIVO PAZ Y BIEN

Fr. JOSE HERNANDO MORENO PATIÑO
Rector

Colegio Técnico María Inmaculada

Especialidad en Gestión en Gerencia Empresarial y Comunicación Social
Preescolar, Básica y Media Técnica
Calle 16 No. 6 - 67 - B/ Interlahen - Teléfono: 261 11 13 - 263 07 56 - Fax: 263 73 00 - Ibagué

LA RECTORA DEL COLEGIO TÉCNICO
MARIA INMACULADA
GERENCIA EMPRESARIAL Y
COMUNICACIÓN SOCIAL

HACE CONSTAR

Que MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO, identificada con la cédula de ciudadanía No. 65.734.849 expedida en Ibagué, laboró en esta institución como Psicóloga y Docente de tiempo completo durante los años 2003, 2004, 2005 y 2006 así:

AÑO 2003 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Ética en el Grado Preescolar
Ética y Educación Sexual Grado Séptimo
Ética y Sicología Grado Décimo
Ética y Respeto Social Grado Undécimo
Orientación Vocacional Grado Noveno

AÑO 2004 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Ética en el Grado Preescolar
Proyecto de Educación Sexual Grados
Primero, Segundo, Tercero, Cuarto,
Quinto, Sexto, Séptimo y Octavo
Metodología de la Investigación Décimo y Undécimo

AÑO 2005 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Educación Sexual Grado Preescolar,
Sexto, Séptimo y Octavo
Desarrollo del pensamiento Grados
Primero, Segundo, Tercero, Cuarto y
Quinto
Orientación Vocacional Grado Noveno
Metodología de la Investigación Décimo y Undécimo

346

Colegio Técnico María Inmaculada

Especialidad en Gestión en Gerencia Empresarial y Comunicación Social
Preescolar, Básica y Media Técnica
Calle 16 No. 6 - 67 El Interlaken - Teléfono: 261 11 13 - 263 07 56 - Fax: 263 78 00 - Ibagué

AÑO 2006 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Educación Sexual Grados Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno
Metodología de la Investigación Décimo y Undécimo
Orientación Profesional Décimo y Undécimo
Auto estima y logros Décimo y Undécimo
Orientadora del Grado Décimo.

También tuvo a su cargo la Escuela de Padres y el Proyecto de Educación Sexual.

Siempre demostró ser una persona honesta, responsable, y cumplidora de sus obligaciones.

La presente constancia se expide a solicitud de la interesada.

Dada en Ibagué, el día diez (10) del mes de agosto de 2007.

Hna. Dora Pastor A.

HNA. DORA ALIRIA PASTOR AGUDELO
Rectora

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Continuación certificado Mariela del Pilar Gómez Castro, Página 3

Asignatura	Semestre	Periodo	Programa	Horas
Tecnicas de negociación	8	2010a	Contaduría pública	24
Tecnicas de negociación	8	2010a	Contaduría pública	24
Curso prof. Monitor	11	2010a	Ingeniería de sistemas	16
Inducción metodológica	1	2010a	Ingeniería por ciclos	24
Inducción metodológica	24	2010b	Administración de empresas	1
Psicologia empresarial	32	2010b	Administración de empresas	1
Inducción metodológica	24	2010b	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2010b	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2010b	Contaduría pública	1
Seminario v (integración regional))	24	2010b	Contaduría pública	6
Seminario v (integración regional))	24	2010b	Contaduría pública	6
Tecnicas de negociación	24	2010b	Contaduría pública	8
Curso prof. Monitor	32	2010b	Ingeniería de sistemas	11
Inducción metodológica	24	2011a	Administración de empresas	1
Tecnicas de comportamiento	24	2011a	Administración de empresas	10
Inducción metodológica	24	2011a	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2011a	Contaduría pública	1
Tecnicas de negociación	24	2011a	Contaduría pública	8
Psicología organizacional	32	2011a	Ingeniería de sistemas	9
Curso prof. Director curso	16	2011b	Administración de empresas	11
Curso prof. Director curso	16	2011b	Administración de empresas	11
Inducción metodológica	24	2011b	Administración de empresas	1
Tecnicas de comportamiento	24	2011b	Administración de empresas	10
Inducción metodológica	24	2011b	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2011b	Contaduría pública	1
Tecnicas de negociación	24	2011b	Contaduría pública	8
Tecnicas de negociación	24	2011b	Contaduría pública	8
Tecnicas de negociaciòn	24	2011b	Contaduría pública	5
Psicología organizacional	32	2011b	Ingeniería de sistemas	9
Psicología organizacional	32	2011b	Ingeniería de sistemas	9
Inducción metodológica	24	2012a	Administración de empresas	1
Psicologia empresarial	32	2012a	Administración de empresas	1
Tecnicas de comportamiento	24	2012a	Administración de empresas	10
Inducción metodológica	24	2012a	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2012a	Contaduría pública	1
Monitor autoevaluacion	4	2012a	Contaduría pública	11
Tecnicas de negociaciòn	24	2012a	Contaduría pública	5

Avenida Guabinal No. 19 – 90 Ibagué Tolima Tel: (8) 2632421 – 2611969 Ext: 108
E-mail: diego.arangurenperez@sanmartin.edu.co www.sanmartin.edu.co

Fundación Universitaria
COORDINADOR ACADEMICO
San Martín

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Continuación certificado Mariela del Pilar Gómez Castro, Página 4

Asignatura	Semestre	Periodo		Horas
Inducción Metodológica	1	2012B	Administración de Empresas	24
Psicologia Empresarial	1	2012B	Administración de Empresas	32
Tecnicas de Comportamiento	1	2012B	Administración de Empresas	24
Inducción Metodológica	2	2012B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	3	2012B	Contaduría Pública	24
Tecnicas de Negociaciòn	1	2012B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	1	2013A	Administración de Empresas	24
Psicologia Empresarial	1	2013A	Administración de Empresas	32
Inducción Metodológica	2	2013A	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	3	2013A	Contaduría Pública	24
Tecnicas de Negociaciòn	1	2013A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VII	1	2013A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VII	1	2013A	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	1	2013B	Administración de Empresas	24
Inducción Metodológica	2	2013B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	3	2013B	Contaduría Pública	24
Psicologia Empresarial	1	2013B	Administración de Empresas	32
Proyecto de Investigación II	1	2013B	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación II	1	2013B	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación III	1	2013B	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación III	1	2013B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	2	2014A	Contaduría Pública	24
Electiva Profesional B1	1	2014A	Ingeniería de Sistemas	24
Gerencia del Recurso Humano	1	2014A	Ingeniería de Sistemas	32
Monitor autoevaluacion	6	2014A	Contaduría Pública	24
Psicologia Empresarial	1	2014A	Administración de Empresas	32
Tecnicas de Negociaciòn	1	2014A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VII	1	2014A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VIII	1	2014A	Contaduría Pública	24
Anteproyecto	1	2014A	Ingeniería de Sistemas	24
Jurado de proyecto de grado	2	2014A	Contaduría Pública	5
Director de proyecto de grado	1	2013B	Administración de Empresas	16

Destacándose como una persona muy responsable, con lindo espíritu de colaboración, idónea en el campo profesional y con intachables valores éticos.

Fundación Universitaria
COORDINADOR ACADEMICO

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Continuación certificado Mariela del Pilar Gómez Castro, Página 2

Asignatura	Semestre	Periodo	Programa	Horas
Inducción metodológica	1	2008a	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2008a	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2008a	Contaduría pública	24
Psicología organizacional	9	2008a	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2008b	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2008b	Administración de empresas	24
Técnicas de comportamiento	10	2008b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2008b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2008b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2008b	Contaduría pública	24
Psicología organizacional	9	2008b	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2009a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	1	2009a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2009a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2009a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2009a	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2009a	Contaduría pública	24
Tecnicas de negociación	8	2009a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2009b	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	1	2009b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2009b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2009b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2009b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2009b	Contaduría pública	24
Técnicas de negociación	8	2009b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2010a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	1	2010a	Administración de empresas	24
Técnicas de negociación	9	2010a	Administración de empresas	32
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Inducción metodológica	1	2010a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2010a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2010a	Contaduría pública	24

Fundación Universitaria
COORDINADOR ACADEMICO
San Martín

398

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Trae tus sueños... juntos los realizaremos!

NIT. 860.503.634-9

HACE CONSTAR QUE:

La señora **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 65.784.849 expedida en Ibagué (Tolima), **presta sus servicios profesionales como tutor** en la sede así:

Asignatura	Semestre	Periodo	Programa	Horas
Psicología organizacional	9	B 2002	Ingeniería de sistemas	32
Psicología organizacional	9	A 2003	Contaduría pública	24
Técnicas de comportamiento humano	10	A 2003	Administración de empresas	24
Técnicas de negociación	7	B 2003	Contaduría pública	24
Psicología organizacional	9	B 2003	Ingeniería de sistemas	24
Psicología empresarial	4	2004a	Administración de empresas	24
Tecnicas de comportamiento humano	10	2004b	Administración de empresas	16
Psicología empresarial	4	2005b	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2005b	Ingeniería de sistemas	24
Proyecto de investigación v	4	2005b	Contaduría pública	24
Psicología empresarial	4	2006a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2006b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2006b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2006b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2006b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2006b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2006b	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2006b	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2007 a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2007 a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2007 a	Administración de empresas	24
Tecnicas de comportamiento	10	2007 a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2007 a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2007 a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2007b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2007b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2007b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2007b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2008 a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2008a	Administración de empresas	24
Técnicas de comportamiento	10	2008a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2008a	Contaduría pública	24

Fundación Universitaria San Martín

COORDINADOR ACADEMICO

Avenida Guabinal No. 19 – 01 Ibagué Tolima Tel: (8) 2632421 – 2611969 Ext: 108
E-mail: diego.arangurenperez@sanmartin.edu.co URL: www.sanmartin.edu.co

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Trae tus sueños... juntos los realizaremos!

NIT. 860.503.634-9

Continuación certificado Mariela del Pilar Gómez Castro, Página 5

La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN** posee personería Jurídica No, 12387 de Agosto 18 de 1981 del Ministerio de Educación, Licencia ICFES No. 000118 de Enero 27 de 1988, NIT 860.503.634-9.

La presente constancia se expide a solicitud del interesado a los ocho días del mes de julio del dos mil catorce (8/07/2014).

Fundación Universitaria San Martín
COORDINACIÓN ACADÉMICO

DIEGO ARANGUREN PEREZ
Secretario Académico

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

CERTIFICADO ORDINARIO No. 255956668

PIB
12:27:23

Bogotá DC, 09 de octubre del 2024

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), el(la) señor(a) MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO identificado(a) con Cédula de ciudadanía número 65784849:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

ADVERTENCIA: La certificación de antecedentes contiene las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. Anterior, de acuerdo a los incisos 3o. y 4o. del artículo 238 Ley 1952 de 2019.

NOTA: El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la Constitución Política y la ley particular o demás disposiciones vigentes.** El Sistema SIRI reporta como antecedentes solamente las sanciones con debida ejecutoria recibidas de las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el Estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información de antecedentes del aspirante en la página web: https://www.procuraduria.gov.co/Pages/certificado-antecedentes.aspx

CARLOS ARTURO ARBOLEDA MONTOYA
Jefe División de Relacionamiento Con El Ciudadano

ATENCIÓN :
ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.

POLICÍA NACIONAL
DE COLOMBIA

Consulta en línea de Antecedentes Penales y Requerimientos Judiciales

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que siendo las 12:29:02 PM horas del 09/10/2024, el ciudadano identificado con:
Cédula de Ciudadanía Nº **65784849**
Apellidos y Nombres: **GOMEZ CASTRO MARIELA DEL PILAR**

NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES
de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Constitución Política de Colombia.

En cumplimiento de la Sentencia SU-458 del 21 de junio de 2012, proferida por la Honorable Corte Constitucional, la leyenda "NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES" aplica para todas aquellas personas que no registran antecedentes y para quienes la autoridad judicial competente haya decretado la extinción de la condena o la prescripción de la pena.

Esta consulta es válida siempre y cuando el número de identificación y nombres, correspondan con el documento de identidad registrado y solo aplica para el territorio colombiano de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento constitucional.

Si tiene alguna duda con el resultado, consulte las **preguntas frecuentes** o acérquese a las instalaciones de la **Policía Nacional** más cercanas.

DIJIN

Dirección: Avenida El Dorado # 75 – 25 barrio Modelia, Bogotá D.C.
Atención administrativa: Lunes a Viernes 8:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm
Línea de atención al ciudadano: 5159700 ext. 30552 (Bogotá)
Resto del país: 018000 910 112
E-mail. dijin.araic-atc@policia.gov.co

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL , INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy miércoles 09 de octubre de 2024, a las 12:31:10, el número de identificación, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Cédula de Ciudadanía
No. Identificación	65784849
Código de Verificación	6578484924 1009123110

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

HERNÁN GUILLERMO JOJOA SANTACRUZ
Contralor Delegado

Generó: WEB

CONSTRUYENDO PAIS DESDE EL AMOR
Y EL CONOCIMIENTO
NIT 901578997-7

Ibagué, Tolima 09 de octubre de 2024

Señores
ALCALDIA MUNICIPAL DE IBAGUE
La Ciudad

Referencia: AI-MC-41-2024
Objeto: PT07 CONTRATAR LA APLICACION DE LA BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDIA DE IBAGUE
Asunto: Personal Mínimo Requerido

BETTY SOFIA MONTAÑO CAMPAZ con Cedula de Ciudadanía No 1094899404 de Armenia Quindío en calidad de Represente Legal de la FUNDACION IKIGAI con NIT 901578997-7, en el marco del proceso AI-MC-41-2024 cuyo objeto es "PT07 CONTRATAR LA APLICACION DE LA BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL A LOS FUNCIONARIOS DE LA ALCALDIA DE IBAGUE", me permito relacionar el PERSONAL MINIMO REQUERIDO

CANT.	PERFIL MINIMO REQUERIDO	PERFIL OFERTADO	NOMBRES Y APELLIDO
1	Una (1) Psicóloga, con Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con experiencia mínima de cinco (5) años	Psicóloga, con Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con experiencia mínima de cinco (5) años	Mariela Del Pilar Gomez Castro CC. 65.784.849 TP. 141145
2	Una (1) Psicóloga con Especialización y maestría en Prevención de Riesgo Laboral, con experiencia mínima de siete (7) años	Una (1) Psicóloga con Especialización y maestría en Prevención de Riesgo Laboral, con experiencia mínima de siete (7) años	Claudia Fernanda Montealegre Rodriguez CC. 28.549.786 TP: 103501

Cordialmente;

Nombre del Proponente: Fundación Ikigai Tolima
Nombre del Representante Legal: Betty Sofia Montaño Campaz
C. C. No: 1094899404
No. del NIT: 901578997-7
Dirección de correo: Cll 154 No 21sur 22 Brr Arboleda del campestre Conjunto cámbulo
Correo electrónico: fundacioniikigaitolima@gmail.com
Ciudad: Ibagué Tolima

Firma Representante Legal
Fundación Ikigai Tolima

MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO

PSICÓLOGA, ESPECIALISTA EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MAGISTER EN EDUCACIÓN

3114526993
mapigoca17@gmail.com
Calle 69 # 5a 80 sur Torreón de Varsovia, Ibagué



SOBRE MÍ

Psicóloga con preparación y habilidades para la intervención en áreas de talento y organizacional, experiencia en reportes estadísticos, selección, contratación, capacitación en procesos organizacionales.

Conocimiento y destreza en el manejo de instrumentos académicos, fundamentos pedagogía de procesos y análisis de información acorde a las necesidades.

Especialista en gerencia de la salud en el trabajo con enfoque en diseño, administración y ejecución de Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo, educación y capacitación, investigación, área temática de estudio accidente de trabajo y Psicología Organizacional.

Aplicación y diagnóstico de batería de riesgo psicosocial, identificación de factores de riesgo psicosocial, grupos de intervención, plan de mejoramiento.

Lic. Seguridad y Salud en el Trabajo #584
Secretaría de Salud Del Tolima
Para prestación de servicios en el territorio nacional

IDIOMAS

Inglés B1

EXPERIENCIA LABORAL

Coordinadora académica del programa de Psicología
Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto Tolima / Ibagué
/ ago. 2019 - Actualidad

. Planear, dirigir la ejecución y evaluar el programa, los servicios, proyectos, funciones sustantivas y actividades académicas diferentes con el fin de propender por el desarrollo armónico del estudiante.

Coordinadora de Talento Humano
Colegio Tolimense / Ibagué / dic. 2012 - dic. 2014

- Efectuar el proceso de reclutamiento, selección, vinculación y contratación de personal en coordinación con Fectoria.

Coordinadora de Gestión Humana
Colegio Cisneros / Ibagué / ene. 2008 - dic. 2014

- Optimización del proceso de reclutamiento para atraer talento superior
- Implementación de estrategias de selección alineadas con objetivos institucionales

Psicoorientadora
Colegio Maria Inamaculada / Ibagué / feb. 2003 - nov. 2006

- Desarrollo de planes de orientación personalizados para cada estudiante
- Asesoramiento en la elección vocacional y profesional de los estudiantes
- Organización de talleres de habilidades sociales y emocionales

EDUCACIÓN

Estudiante de Doctorado en Psicología
Universidad Iberoamericana de México UNINI / México

Inicio Septiembre de 2023

Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo
Universidad ECCI / Bogotá / 2018

Magister en educación con acentuación en Desarrollo Cognitivo
Tecnológico de Monterrey / Bogotá / 2013

Psicóloga
Universidad de Ibagué / Ibagué / 2002

EXPERIENCIA PROFESIONAL ACADÉMICA

Corporación Universitaria Minuto de Dios Uniminuto
Ibagué / ago. 2014 - jul. 2019

Docente en los programas de Psicología, Administración Financiera y Administración en seguridad y salud en el trabajo

Universidad del Tolima
Ibagué / sep. 2022 - dic. 2023

Docente Catedrática en la Facultad de ciencias de la educación

Universidad FUNDES
Espinal / feb. 2018 - jun. 2019

Docente de Tiempo completo en el programa de Psicología y líder de practicas profesionales.

Fundación Universitaria San Martin
Ibagué / feb. 2003 - jun. 2014

Docente impartiendo formación en cursos de Psicología organizacional, técnicas de negociación y ética profesional. Diplomado en Gestión del Talento Humano.

CURSOS

Diplomado en Liderazgo y Coaching transformacional
Uniminuto / ago. 2023 - nov. 2023

Diplomado en Innovación Educativa
Universidad de la Sabana / feb. 2024 - may. 2024

402

LA CORPORACION UNIVERSITARIA DE IBAGUE

PERSONERIA JURIDICA RESOLUCION N° 1867 DE 1981 DEL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

OTORGA EL TITULO DE

Psicóloga

A

Mariela del Pilar Gómez Castro

Cédula Nº 65.784.849 de Ibagué

Quien cumplió a satisfacción los requisitos académicos y administrativos exigidos.
En constancia le expide el presente

DIPLOMA

En la ciudad de Ibagué, a 5 de julio de 2002

RECTOR

SECRETARIO GENERAL

DECANO

REGISTRO No. 6261 FOLIO No. 35-3 ACTA DE GRADO No. 624

CORUNIVERSITARIA

CORPORACION UNIVERSITARIA DE IBAGUE

CORUNIVERSITARIA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

ACTA DE GRADO Nº 624

En la ciudad de Ibagué, República de Colombia, a los cinco (5) días del mes de julio del año dosmil dos (2002), debidamente autorizados por el Artículo 24 de la Ley 30 de 1992 de la Educación Superior y el Acuerdo 025 del 20 de septiembre de 1.994, del Consejo Superior de Coruniversitaria, se reunieron en las instalaciones de la Corporación sus Directivos, para realizar el acto solemne de graduación y otorgar el título de

PSICOLOGA

A

MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO

Identificado(a) con cédula de ciudadanía número 65.784.849 de Ibagué, quien cumplió con los requisitos exigidos por la Ley, los reglamentos internos de la Institución, el plan de estudios y demás exigencias curriculares del Programa. El graduando presentó su juramento en ceremonia especial y recibió el diploma correspondiente.
En constancia se extiende y se firma la presente acta por quienes en ella intervinieron:

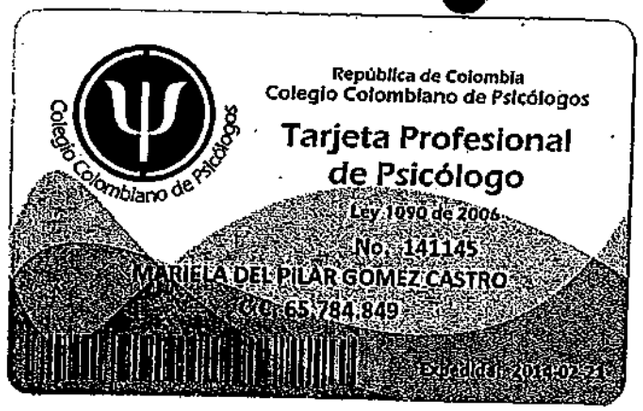
Rector — *Leonidas López Herrán (Fdo)*

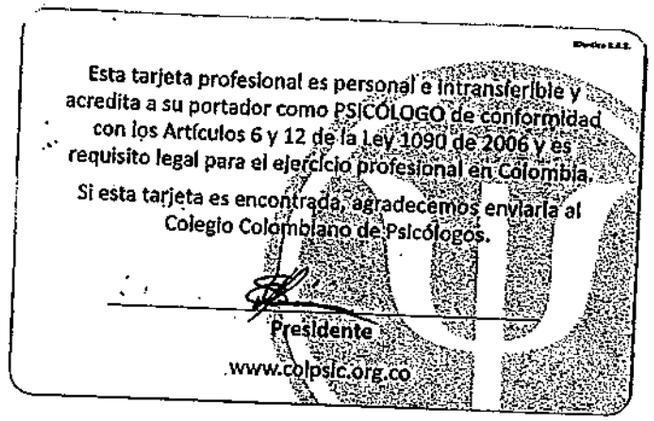
Secretaria General — *Gaby Andrea Gómez Angarita (Fdo)*

Decano — *Francisco Parra Sandoval (Fdo)*

Es fiel copia tomada del Acta Nº 624, en lo pertinente.
Expedida en Ibagué, el 5 de julio del año 2002.

GABY ANDREA GOMEZ ANGARITA
Secretaria General


Colegio Colombiano de Psicólogos
República de Colombia
Colegio Colombiano de Psicólogos
Tarjeta Profesional
de Psicólogo
Ley 1090 de 2006
No. 141145
MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
C.C. 65.784.849
Expedida: 2014-02-21


Esta tarjeta profesional es personal e intransferible y acredita a su portador como PSICÓLOGO de conformidad con los Artículos 6 y 12 de la Ley 1090 de 2006 y es requisito legal para el ejercicio profesional en Colombia.
Si esta tarjeta es encontrada, agradecemos enviarla al Colegio Colombiano de Psicólogos.
Presidente
www.colpsic.org.co

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey

Universidad TecVirtual

concede a

Mariela Del Pilar Gomez Castro

el grado académico de

Maestra en Educación

considerando que ha cumplido con los estudios correspondientes y satisfecho todos los requisitos necesarios.



162525

Firma del interesado

Expedido en la ciudad de Monterrey, estado de Nuevo León, el día 26 de noviembre de 2013.

Rector del Instituto

Rector de la Universidad TecVirtual

404

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SES-DGESU-DIPES
CERTIFICACION ESCOLAR

SE AUTENTICA CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 18 DE LA LEY PARA LA COORDINACION DE LA EDUCACION SUPERIOR Y SE REGISTRA EN LA FOJA No. 1567 DEL LIBRO No. 1-15

México, D.F. A 17 de Marzo de 2015

Dra. María del Socorro Marquina Sánchez
Directora de Instituciones Particulares de Educación Superior
Dirección General de Educación Superior Universitaria SEP

EL EXAMEN DE GRADO FUE PRESENTADO EL 21 DE NOVIEMBRE
DE 2013 SEGUN CONSTA EN EL ACTA CORRESPONDIENTE REGISTRADA EN
EL LIBRO DE ACTAS DE EXAMENES DE GRADO Y DE AUTORIZACION
DE EXPEDICION DE GRADOS ACADEMICOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA
NUMERO 3 FOLIO 4691
DEL INSTITUTO TECNOLOGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

A01314318

Director de Servicios Escolares

LIC. ERIC GERARDO RODRÍGUEZ SALAZAR



LATAM

MÉXICO 009533 / 2015

APOSTILLE
(Convention de La Haye du 5 octobre 1961)

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

1. País (country/pays): México
El presente documento público
(This public document / Le présent acte public)

2. ha sido firmado por:
(has been signed by / a été signé par) DRA. MARÍA DEL SOCORRO MARQUINA SÁNCHEZ

3. quien actúa en calidad de:
(acting in the capacity of / agissant en qualité de) DIRECTORA DE INSTITUCIONES PARTICULARES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA

4. y está revestido del sello/ timbre de:
(bears the seal / stamp of / est revêtu du sceau / timbre de) SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Certificado
(Certified/Attesté)

5. en (city) MÉXICO D.F. 6. el día (the) 25 DE MARZO DE 2015

7. por (by / par) EL LIC. EFRAÍN TERMINEL MUÑOZ, SUBDIRECTOR DE SEGUIMIENTO DE ACUERDOS, EN AUXILIO DEL TITULAR DE LA UNIDAD DE GOBIERNO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 10 FRACCIÓN I Y 11 ÚLTIMO PÁRRAFO DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN.

8. No. (N°/sous n°) 1 / 8743 / 2015 9. Sello/ timbre (seal/stamp / sceau/timbre) 10. Firma (signature)

Tipo de Documento: GRADO DE MAESTRIA
(Type of document / Type d'acte)
Nombre del Titular: MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
(Name of holder of document / Nom du titulaire)

Esta Apostilla sólo certifica la firma, la calidad de signatario y, en su caso, el sello o timbre que ostenta. Esta Apostilla no certifica el contenido del documento para el cual se expidió.

This Apostille only certifies the signature, the capacity of the signer and, the seal or stamp it bears. It does not certify the content of the document for which it was issued.

Cette Apostille ne certifie que la signature, la qualité du signataire et l'identité du sceau ou timbre dont ce dernier est revêtu. Elle ne certifie pas le contenu du document pour lequel elle a été établie.

La autenticidad de esta Apostilla y el libro electrónico pueden ser verificados en:
The authenticity of this Apostille and its electronic supporter may be verified at:
L'authenticité de cette Apostille et de sa signature électronique peuvent être vérifiées sur:
www.sre.gob.mx/verificacion_web_mx/registro

Código: (code)
2GLBX9PGV

INSTITUTO TECNOLÓGICO
Y DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE MONTERREY

Universidad TecVirtual

Acta de Examen y Autorización de la Expedición de Grado Académico

UTV-13-1005

Los suscritos, miembros del jurado calificador del examen de grado sustentado hoy por
Mariela Del Pilar Gomez Castro, A01314318

en opción al grado académico de
Maestra en Educación

hacemos constar que el sustentante resultó: Aprobado por unanimidad .

Miembros del Comité de Tesis

Asesor Principal:	**Dra. Danitza Elfi Montalvo Apolín**
Asesor Tutor:	**Mtra. María Eugenia Gil Rendón**
Sinodal:	**Mtra. Martha Sultane Caram Canavati**
Sinodal:	**Dra. Olga Elizabeth Martínez Treviño**

Hago constar que el sustentante, de acuerdo con los documentos contenidos en su expediente y de acuerdo a la aprobación de todos los miembros de su comité de tesis, ha cumplido con los requisitos de graduación, establecidos en el Reglamento Académico de los programas de graduados de la Universidad TecVirtual.

Lic. Eric Gerardo Rodríguez Salazar
Director de Servicios Escolares

Expídase el grado académico mencionado, con fecha: 26 de noviembre de 2013.

Dra. Katherina Edith Gallardo Córdova
Director de la División Académica
Rectoría de la Universidad TecVirtual

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY
21 NOV 2013
UNIVERSIDAD TECVIRTUAL
DIRECCIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES

Monterrey, N. L., a 21 de noviembre de 2013.

405

MINEDUCACIÓN

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Bogotá, D.C.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL 10/03/2017
RADICADO: 2017-EE-041222 Fol: 1 Anex: 0
Destino: MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
Asunto: NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA RESOLUCIÓN

Señor (a)
MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO
E-mail: mapigoca911@hotmail.com

Asunto: **Notificación electrónica de la resolución nº. 3709 de 10 de MARZO de 2017**

Cordial Saludo,

Dando cumplimiento a la autorización de notificación electrónica que Usted firmó al momento de radicar su solicitud de convalidación, atentamente le notifico electrónicamente el contenido de la resolución nº. 3709 de 10 de MARZO de 2017, para lo cual, le remito copia en archivo adjunto de la resolución antes mencionada, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011, que establece:

"*Artículo 56. Notificación electrónica. Las autoridades podrán notificar sus actos a través de medios electrónicos, siempre que el administrado haya aceptado este medio de notificación.*

Sin embargo, durante el desarrollo de la actuación el interesado podrá solicitar a la autoridad que las notificaciones sucesivas no se realicen por medios electrónicos, sino de conformidad con los otros medios previstos en el Capítulo Quinto del presente Título.

La notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar a la administración", por lo cual, esta notificación tiene plena validez.

Contra este acto proceden los recursos de reposición y/o apelación, los cuales deberán interponerse por escrito ante el funcionario que dictó la decisión (Subdirectora de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior), en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella (término común para los dos recursos), o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción (Artículo 76 Ley 1437 de 2011).

IMPORTANTE: No debe desplazarse hasta nuestra entidad. Es suficiente esta notificación electrónica.

Atentamente,

DORA INÉS OJEDA RONCANCIO
Asesora Secretaria General
Unidad de Atención al Ciudadano

Revisó: Lulara
Preparó: Dotorres

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 03709

(10 MAR 2017)

Por medio de la cual se resuelve una solicitud de convalidación

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR (E)
en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el artículo 29 del Decreto 5012 de 2009 y la Resolución No 02422 del 22 de febrero de 2017

CONSIDERANDO:

Que MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 65.784.849, presentó para su convalidación el título de MAESTRA EN EDUCACIÓN, otorgado el 26 de noviembre de 2013 por el INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY, MÉXICO, mediante solicitud radicada en el Ministerio de Educación Nacional con el No. CNV-2016-0008344.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 5012 de 2009, corresponde al Ministerio de Educación Nacional convalidar los títulos de educación superior otorgados por instituciones de educación superior extranjeras de acuerdo con las normas vigentes.

Que según el artículo 3°, numeral 2, de la Resolución 06950 del 15 de mayo de 2015, uno de los criterios aplicables para efectos de la convalidación de títulos de educación superior otorgados por instituciones extranjeras, es el Caso Similar. En el referido precepto normativo se dispone lo siguiente: *"Se encuentra dentro de este criterio cuando el título que se someta a convalidación, corresponda a un programa académico que hubiera sido evaluado con anterioridad por el Ministerio de Educación Nacional o por el ICFES, siempre que se cumpla con las siguientes condiciones: 1) Debe tratarse del mismo programa académico, es decir tener la misma denominación; 2) Debe tratarse de la misma institución que otorgó el título. 3) Debe existir una diferencia entre las fechas de otorgamiento de los dos títulos y su respectiva resolución no superior a ocho (8) años. En este evento, una vez verificadas las condiciones señaladas anteriormente, la solicitud de convalidación se resolverá en el mismo sentido de la decisión que sirvió como referencia. El trámite de convalidación se adelantará en un término no mayor a dos (2) meses contados a partir del recibo en debida forma de la documentación requerida. Una decisión de convalidación realizada por aplicación del criterio de caso similar no podrá servir de soporte a otra convalidación"*.

Que en un caso similar al considerado en el presente acto administrativo, el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución No. 6708 del 18 de septiembre de 2009, convalidó un título otorgado el 20 de agosto de 2008, por la misma universidad y correspondiente al mismo programa académico, previa evaluación por la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CONACES-, el cual emitió concepto académico favorable, señalando que el título obtenido es equivalente al de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN.

Que con fundamento en las anteriores consideraciones y después de haber estudiado la documentación presentada, se concluye que es procedente la convalidación solicitada.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Convalidar y reconocer para todos los efectos académicos y legales en Colombia, el título de MAESTRA EN EDUCACIÓN, otorgado el 26 de noviembre de 2013 por el INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY, MÉXICO, a MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 65.784.849, como equivalente al título MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, que otorgan las instituciones de educación superior colombianas de acuerdo con la Ley 30 de 1992.

PARÁGRAFO.- La convalidación que se hace por el presente acto administrativo no exime al profesional beneficiario del cumplimiento de los requisitos exigidos por las normas que regulan el ejercicio de la respectiva profesión.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su notificación y contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán ser interpuestos en la diligencia de notificación personal, dentro de los 10 días siguientes a ella o a la notificación por aviso, al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los 10 MAR 2017

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR (E)

NANCY CONSUELO CAÑON SUAVITA

Proyectó: AJIMENO 9 de marzo de 2017
Revisó: JHLOPEZ – Coordinador grupo de convalidaciones

406

Justicia y Orden

República de Colombia

Ministerio de Educación Nacional y en su nombre la

Universidad ECCI

Reconocimiento Personería Jurídica No. 2770 de 19 de diciembre de 2001 Expedida por el M.E.N.

Confiere a

Mariela Del Pilar Gómez Castro

C.C. 65754549 de Ibagué

El título de

Especialista en

Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En testimonio de ello se expide, firma y sella el presente Diploma en la Ciudad de Bogotá D.C.

A los 28 días del mes de Junio de 2018

UNIVERSIDAD ECCI

Secretaria General

Rector

Directora de Posgrados

UNIVERSIDAD ECCI

ACTA DE GRADO No. 119

REPÚBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD ECCI
APROBADA POR RESOLUCIÓN No. 13370 DE AGOSTO 19 DE 2014
DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.

En Bogotá D.C., a los 08 (Ocho) días del mes de Junio de 2018 en las instalaciones del Teatro ElDorado ECCI, siendo la 1:00 p.m., se llevó a cabo la graduación del(a) estudiante **GÓMEZ CASTRO MARIELA DEL PILAR**, identificado(a) con la C.C. No. 65784849 expedida en **Ibagué**, quien aprobó satisfactoriamente el plan de estudios correspondiente y cumplió con las condiciones académicas requeridas por la Institución. Como opción de grado realizó el **PROYECTO DE GRADO** titulado(a) **PLANIFICACIÓN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN RESOLUCIÓN 1111/17 EN COLEGIO TOLIMENSE**, obteniendo una calificación de 4.3 (**Cuatro Punto Tres**) con concepto **Aprobatorio(a)**. En virtud de lo anterior y en representación de la Universidad, el señor Rector previa toma de juramento le confirió el título de **ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Para constancia se firma la presente.

DR. FERNANDO A. SOLER LÓPEZ
RECTOR

ESP. LUISA MARÍA HINCAPIÉ ROZO
SECRETARIA GENERAL

MSC. JULIO ALBERTO PEREA SANDOVAL
DIRECTOR DE POSGRADOS

Escaneado con CamScanner

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaria De Salud Del Tolima

RESOLUCION N° 584 --
06 MAR 2019

"Por la cual se concede una Licencia para prestación de Servicio en Seguridad y Salud en el Trabajo en el territorio Nacional"

EL SECRETARIO DE SALUD DEL TOLIMA
En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1562 de 2012, la Resolución 4502 del 28 de Diciembre de 2012 y

CONSIDERANDO

Que la ley 1562 de 2012 en su artículo 23 prevé: " La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional estará a cargo de las entidades departamentales y distritales de salud".

Que la citada Ley fue reglamentada por la Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, que señala los requisitos para el otorgamiento y renovación de Licencias de Salud Ocupacional en su artículo 2.

Que el (la) señor (a) MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 65784849 de IBAGUE, ha solicitado la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo como PSICOLOGO ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO , adjuntando como título de idoneidad el diploma N° 1939 otorgado por UNIVERSIDAD ECCI de fecha 2018-06-08 y demás documentación exigida por la resolución N° 4502 del 28 de Diciembre de 2012.

Que verificada la documentación aportada por el (la) señor (a) MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, con cedula de ciudadania numero 65784849 y autorizado por el comite de licencias de seguridad y salud en el trabajo - salud ocupacional, se determina que cumple con los requisitos exigidos por la norma en las siguientes áreas:

- Diseño, Administración y Ejecución de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Educación y Capacitación..
- Investigación Area Técnica.
- Investigación del Accidente de Trabajo.
- Psicologia Ocupacional.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Conceder la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo a MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 65784849 de IBAGUE, en el área de - Diseño, Administración y Ejecución de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo - Educación y Capacitación. - Investigación Area Técnica- Investigación del Accidente de Trabajo - Psicologia Ocupacional .

ARTICULO SEGUNDO: La Licencia que trata el artículo anterior es personal e intransferible, se concede por el termino de diez (10) años, contados a partir de la ejecutoria de la presente Resolución y podrá ser renovada por un término igual, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en las normas legales vigentes

GOBERNACION DEL TOLIMA
SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL
ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaria De Salud Del Tolima

RESOLUCION N° 584 - - -

ARTICULO TERCERO: Cuando se modifique alguna de las condiciones presentadas en el momento de obtener la Licencia deberá informar a la Secretaria de Salud del Tolima para la expedición del acto administrativo respectivo.

PARAGRAFO: Cuando varíen las condiciones en las cuales se expide la presente Licencia para Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo y no se haya informado a la Secretaria de Salud del Tolima o se presenten situaciones violatorias a las normas legales vigentes, la autoridad competente mediante resolución motivada ordenara la suspensión o cancelación de esta licencia.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 65784849 de IBAGUE, el contenido de la presente resolución, en los términos del artículo 67 y s.s del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO QUINTO: Contra la presente resolución procede el recurso de reposición ante el Secretario de Salud del Tolima y el de apelación ante el Gobernador del Tolima dentro de los 10 días siguientes a la fecha de notificación.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE 06 MAR 2019

SANDRA LILIANA TORRES DIAZ
Secretaria De Salud Del Tolima

Elaboro: Liliana C Profesional) Aprobó: Pablo Hans Arteaga Callejas - Director Oferta De Servicio Revisó: Sandra Inés Garzón Vo. Bo. Diego Ricardo Arias Acosta - Asesor Juridico

GOBERNACION DEL TOLIMA SECRETARIA DEPARTAMENTAL ES FIEL COPIA DEL SU ORIGINAL

FIRMA

408

SERVIAGRO WORLD MOTORS SAS
NIT. 900.173.397 – 5
Cartagena del Chaira – Caquetá
"Llevando Tecnología al Campo"

Cartagena del Chaira, 16 de septiembre 2024.

Certifica que **Mariela del Pilar Gómez Castro**, CC. **65784849**, es la profesional vinculada por la empresa desde el año 2019 a la fecha encargada de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en acciones de Prevención y Promoción de Riesgos Laborales, implementación y desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

Atentamente;

OSCAR LOSADA ALVIS
GERENTE.

SERVIAGRO WORLD MOTORS S.A.S

Constancia. C.C 65784849

LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

HACE CONSTAR QUE:

MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO identificada con la cédula de ciudadanía número **65784849,** registra vinculaciones en esta institución por periodos académicos como docente catedrática, mediante actos administrativos de la siguiente manera:

DOCENTE CATEDRÁTICA - MODALIDAD PRESENCIAL

AÑO 2022 -SEMESTRE B

Resolución Vinculación	:	Resolución No 1314 - 1536 de 2022
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Ética Subjetividad Y Educación Pensamiento Cultura Y Educación
Periodo	:	Del 03 de octubre de 2022
		Al 17 de febrero de 2023
Intensidad Horaria total	:	211 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 8.680.954

AÑO 2023 -SEMESTRE A

Resolución Vinculación	:	Resolución No 0417 de 2023
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Ética Subjetividad Y Educación Pensamiento Cultura Y Educación
Periodo	:	Del 21 de marzo de 2023
		Al 31 de julio de 2023
Intensidad Horaria total	:	211 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 9.950.266

Constancia. C.C 65784849

AÑO 2023 -SEMESTRE B

Resolución Vinculación	:	Resolución No 1247 de 2023
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Ética Subjetividad Y Educación Pensamiento Cultura Y Educación
Periodo	:	Del 04 De septiembre De 2023 Al 2 2de diciembre de2023
Intensidad Horaria total	:	211 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 9.950.266

PARA EL AÑO 2024 SEMESTRE A REGISTRA HORAS CÁTEDRA QUE SE RELACIONAN EN EL PRESENTE DOCUMENTO, LAS CUALES ESTÁN SUJETAS A MODIFICACIONES:

AÑO 2024 -SEMESTRE A

Resolución Vinculación	:	Resolución No 0201 de 2024
Categoría como catedrático	:	Asistente
Facultad / Unidad	:	Facultad De Ciencias De La Educación
Programa	:	Licenciatura El Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura Matemáticas
Asignatura	:	Licenciatura En Matemáticas Licenciatura En Literatura Y Lengua Castellana Licenciatura En Lengua Extranjera Con Énfasis En inglés
Periodo	:	Del 04 de marzo de 2024 Al 28 de junio de 2024
Intensidad Horaria total	:	217 horas por el semestre
Valor Total por el semestre	:	$ 11.333.556

Se reconoce a los docentes catedráticos el 100% de prestaciones sociales en forma proporcional a los periodos en los cuales se encuentran vinculados.

La presente constancia se expide a solicitud del interesado.

Dada en Ibagué, el diecisiete (17) de junio de 2024

Yulieth Katerine Andrade V.

YULIETH CATERINE ANDRADE VALLEJO

Jefe (E) Dirección Gestión del Talento Humano -Res. 0643 del 04-06-2024

DGTH-YCAV- CONS-1328- 117 de junio de 2024

Nota: la suscrita directora de la Oficina de Gestión de Talento Humano, da constancia que por el presente documento se hizo el pago respectivo de las estampillas Pro-UT.

Elaboró: Jaddy Catalina Chica Méndez.
Auxiliar administrativo G.19.

GEO MOTOS ZOMAC SAS

NIT: 901287947-1

Cartagena del chaira – Caquetá 17/06/2024

Certifica que **Mariela del Pilar Gomez Castro**, CC. **65784849**, es la profesional a cargo de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**), de la empresa de conformidad con la normatividad vigente. Desde el año 2022 a la fecha.

SANDRA GOMEZ

CORDINADORA TALENTO HUMANO

CRA 4 Nº 2-49 CENTRO – CARTAGENA DEL CHAIRA - CAQUETA
Correo: Contabilidadgeomotos02@gmail.com TEL. 3124483091

410

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO
DEDIOS NIT.800.116.217-2
Entidad Privada de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo delucro.

HACE CONSTAR

Que **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO** mayor de edad identificado(a) con cédula de ciudadaníanúmero 65784849 se encuentra vinculado(a) a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término fijo desde el 04 de septiembre de 2019 hasta el 29 de julio de2024, desempeñando el cargo de **COORDINADOR PROGRAMA – Tiempo Completo.**

Igualmente se relaciona la siguiente historia laboral:

CARGO	DESDE	HASTA
Profesor Asistente 1 – Tiempo Completo	01 de agosto de 2017	03 de septiembre de 2019
Profesor Instructor 1 – Tiempo Completo	01 de febrero de 2017	10 de junio de 2017
Profesor – Tiempo Completo	01 de agosto de 2016	09 de diciembre de 2016
Profesor – Tiempo Completo	02 de febrero de 2016	11 de junio de 2016
Profesor – Medio Tiempo	02 de febrero de 2015	30 de noviembre de 2015
Profesor – Medio Tiempo	01 de agosto de 2014	30 de noviembre de 2014

Como segundo contrato se relaciona la siguiente historia laboral:

CARGO	DESDE	HASTA
Formador Educación para el trabajo y DH – Tiempo Parcial 10 horas semanales	27 de febrero de 2020	24 de junio de 2020
Profesor Tiempo Parcial	14 de octubre de 2021	22 de diciembre de 2021

Se describen a continuación las funciones desempeñadas:

- **Profesor**

Docencia

1. Actuar como guía y orientador de los procesos formativos, con responsabilidad moral e intelectual, ejerciendo liderazgo académico.

2. Colocar su saber y su experiencia práctica en el campo profesional al servicio de los estudiantes, así como los mejores recursos tecnológicos y pedagógicos.
3. Ejecutar las actividades propias de la docencia con creatividad, flexibilidad y apertura al cambio, promoviendo el desarrollo del pensamiento en los estudiantes.
4. Incentivar y fortalecer en los estudiantes procesos autónomos de aprendizaje a través de un acompañamiento y seguimiento permanentes.
5. Buscar y aplicar estrategias de comunicación pedagógica que garanticen la transferencia idónea de conocimientos y el fomento del uso de una lengua extranjera en los estudiantes.
6. Fortalecer en los estudiantes procesos de pensamiento crítico que les permitan plantear respuestas innovadoras a las exigencias del entorno.
7. Apoyar la Gestión Académica del programa desde el rol de Profesor con énfasis en Docencia.

Investigación

1. Generar en los alumnos un acercamiento a nuevos y diversos aspectos de la realidad, a través del estudio y análisis de problemáticas concretas del entorno social.
2. Fomentar en los estudiantes el conocimiento creador, independiente y crítico.
3. Producir documentos contentivos del trabajo investigativo que sean insumo aportante al quehacer académico.
4. Participar en proyectos, redes, líneas y grupos de investigación que originen escenarios amplios de conocimiento compartido y datos de última generación.
5. Generar, visibilizar y socializar productos de investigación, innovación o creación artística que aporten a la solución de problemas sociales, tecnológicos, ambientales o científicos.
6. Desarrollar procesos académicos que impulsen los semilleros de investigación como aporte al desarrollo integral de los estudiantes.
7. Apoyar la Gestión Académica del programa desde el rol de Profesor con énfasis en Investigación.

Proyección Social

1. Llevar al estudiante al conocimiento y comprensión del entorno social y cultural, a través de un permanente contacto con la realidad regional y nacional.
2. Generar en el estudiante disposición y herramientas para aportar a la solución de problemáticas derivadas de los cambios sociales, económicos y culturales.
3. Establecer y gestionar alianzas con organismos nacionales e internacionales representativos en la temática de proyección social.
4. Formular, acompañar y desarrollar proyectos de formación o desarrollo social que contribuyan a la transformación del entorno.
5. Generar estrategias de visibilización del trabajo de UNIMINUTO en el campo de la proyección social a nivel local, regional, nacional e internacional, como aspecto diferenciador de la esencia institucional.
6. Evaluar y fortalecer las prácticas de responsabilidad social de los alumnos y acompañar acciones de voluntariado.
7. Apoyar la Gestión Académica del programa desde el rol de Profesor con énfasis en Proyección Social.

- **Coordinador de Programa**

1. Convocar y presidir el Comité curricular y los demás comités internos del programa.
2. Coordinar y responder por las actividades académicas del profesorado y los estudiantes de su área.
3. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.
4. Dirigir las acciones del programa con el fin de promover la integración de los factores sustantivos de la educación con altos niveles de calidad.
5. Elaborar, en conjunto con la decanatura y/o el área de planeación, los planes estratégicos, operativos, presupuestos y de inversión del programa.
6. Fomentar el cumplimiento y ejecución de todas las normas, reglamentos y políticas académicas y administrativas.
7. Garantizar los procesos de calidad de su programa.
8. Implantar los lineamientos establecidos para el cumplimiento de los requisitos académicos de los estudiantes de su programa académico con el fin de garantizar el otorgamiento del título universitario correspondiente.
9. Implementar los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de los currículos por parte de los profesores, el cumplimiento de los proyectos de investigación y extensión.
10. Planear, dirigir la ejecución y evaluar el programa, los servicios, proyectos, y actividades académicas ofertados con el fin de propender por el desarrollo armónico del estudiante.
11. Preparar y presentar los indicadores e informes sobre las actividades desarrolladas, con la oportunidad y periodicidad requeridas.
12. Proponer, implantar y evaluar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.
13. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.

Otras responsabilidades

1. Conocer, mantenerse actualizado y cumplir las disposiciones establecidas en los reglamentos, estatutos, lineamientos, procedimientos y demás normas que UNIMINUTO promulgue o de las que resulten de la naturaleza del contrato, así como las disposiciones previstas en la legislación colombiana vigente y aplicable en el desarrollo de sus actividades.
2. Utilizar con el debido cuidado tanto los elementos físicos como la información que le es suministrada en atención a su labor, garantizando su adecuada administración. Así como reportar, según los procedimientos establecidos, los posibles riesgos que puedan conducir a eventuales perjuicios a la salud, el bienestar, el entorno de trabajo, al medio ambiente, seguridad de las personas y de la información, con el fin de que sean evaluados por el personal idóneo y se puedan ejecutar las acciones tendientes a eliminar, controlar y / o minimizar su impacto.
3. Ser responsable por el cuidado personal, el de los compañeros y el del entorno, a través de acciones preventivas y el cumplimiento de la normatividad prevista.
4. Generar los informes y/o documentos requeridos dando cumplimiento a los indicadores y responsabilidades a su cargo.

5. Participar en la gestión integral de los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales, ya sea liderándolos, gestionándolos o siendo responsables de ejecutar los controles que permitan su mitigación. NOTA: Esta responsabilidad ES APLICABLE únicamente para los niveles de cargo de: Auxiliar, Asistente, Analista, Profesional, Coordinador, Subdirector, Director, Gerente, Vicerrector y Rector. Y NO APLICA para los niveles de cargo de: Profesores.
6. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.

Se expide en Bogotá a los 24 días de mayo de 2024.

Cordialmente,

CAROLINA TOVAR TORRES
Rectora (E) Sede

FUNDES
CIENCIA FE Y LIDERAZGO
FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES
MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA

LA SUSCRITA DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, DE LA FUNDACIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES MONSEÑOR ABRAHAM ESCUDERO MONTOYA, FUNDES

CERTIFICA

Qué **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO** identificada con la cedula de ciudadanía No. 65.784.849 de Ibagué, laboró en esta Institución así:

Fecha inicio contrato	Fecha Finalizacion contrato	Cargo
6 de febrero de 2018	31 de mayo de 2018	Docente medio Tiempo
9 de agosto de 2018	23 de noviembre de 2018	Docente medio Tiempo
4 de febrero de 2019	31 de mayo de 2019	Docente tiempo completo
5 de agosto de 2019	30 de agosto de 2019	Docente tiempo completo

Su vinculación fue por contrato Individual de Trabajo a término fijo. Las funciones desarrolladas dentro de su cargo como docente fueron:

- Desarrollar los programas de las asignaturas organizadas por la dirección.
- Proponer oportunamente las consideraciones que cree convenientes al programa de las asignaturas.
- Preparar los materiales de enseñanza indispensables en sus asignaturas.
- Proponer oportunamente a la Universidad una lista de bibliografía opcional.
- Elaborar, aplicar y corregir las pruebas de evaluación establecidas por la Institución Universitaria para el período.
- Entregar las evaluaciones y los informes de asistencia de los estudiantes a clase, a exámenes de habilitación, supletorios y cursos de nivelación, a la oficina de registro y control en forma oportuna.
- Proyectar y aplicar los exámenes supletorios que se requieran, con previa presentación del estudiante de su incapacidad médica, o en caso (justificado) de fuerza mayor o caso fortuito.
- Proyectar y aplicar los exámenes de habilitaciones de las asignaturas que orienta, y que hayan sido reprobadas por los estudiantes, subir al sistema de registro de calificaciones.
- Dar cumplimiento a las normas académicas y disciplinarias para la marcha organizada de la Universidad.
- Elaborar material escrito apto para informar y formar a la comunidad educativa a través de la página WEB institucional, con una periodicidad de por lo menos una (1) vez al

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7
(8)2485862 - 2488787 Carrera 7 No. 10 - 37 733520 / Espinal - Tolima - COL
3202254010 www.fundes.edu.co fundes@fundes.edu.co

- mes. El Profesor tiene el compromiso de asistir a las reuniones que sean necesarias para garantizar la concordancia de su trabajo con los planes y programas de la Institución Universitaria.
- FUNDES le ofrecerá capacitaciones en forma gratuita las cuales deberá realizar y terminar; en caso de no cumplir con este requisito sin una excusa justificada, se le descontará de su salario el valor correspondiente a dichas capacitaciones.
- Aceptar poner en práctica a través de su comportamiento dentro y fuera de FUNDES el código ético o de lo que se encuentra en los artículos del estatuto docente en lo que al tema se refiere y el código ético de su profesión.
- Asistir y colaborar en la coordinación y atención a profesores y estudiantes, para el buen funcionamiento del programa.
- Facilitar, acompañar y promover con sus estudiantes las actividades de Bienestar Universitario que se programen Institucionalmente durante el semestre.
- Cumplir de manera oportuna, y como condición para el pago de su salario, subir las notas de los tres (03) cortes académicos de los estudiantes en los tiempos estipulados según el calendario académico administrativo a la plataforma académica Q10.
- Asistir y participar en las actividades Institucionales
- Realizar la respectiva acta de entrega con las actividades, documentos y entregables asignados dentro de su carga académica y asignados por su jefe inmediato.

La presente certificación se expide a solicitud de la interesada, en El Espinal – Tolima, el cinco (5) de mayo del año dos mil veinticuatro (2024).

MARIA ODETTE AMAYA ALJURE

Aprobada según Resolución 1495 del Ministerio de Educación Nacional, reformada según Resolución 5607 de Julio 12 de 2011 / Código ante el ICFES 2741 – NIT. 809.008.799-7
(8)2485862 - 2488787 Carrera 7 No. 10 - 37 733520 / Espinal - Tolima - COL
3202254010 www.fundes.edu.co fundes@fundes.edu.co

413

EL SUSCRITO RECTOR DEL COLEGIO TOLIMENSE DE IBAGUÉ

CERTIFICA QUE

MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO, identificada con cédula de ciudadanía Nº 65.784.849 de Ibagué, está vinculada a este Plantel Educativo con un contrato a término fijo desde el 06 de Enero de 2016 hasta el 09 de Diciembre de 2016 en el cargo de Coordinadora Pedagógica, devengando un salario mensual de **($3.000.000.oo) TRES MILLONES DE PESOS M/CTE.**

Durante los siguientes periodos autónomos, discontinuos e independientes estuvo vinculada a la Institución:

De Enero 14 de 2013 a Diciembre 15 de 2013 como Coordinadora de Talento Humano de tiempo completo con un contrato a término fijo.

De Enero 15 de 2014 a Diciembre 15 de 2014 como Coordinadora de Talento Humano de tiempo completo con un contrato a término fijo.

De Enero 15 de 2015 a Diciembre 04 de 2015 como Coordinadora de Gestión Pedagógica de tiempo completo con un contrato a término fijo.

Se expide en Ibagué a los 28 días del mes de Julio del 2016 a solicitud del interesado.

ALFONSO BONILLA ARISTIZABAL Pbro.
Rector

RECTORIA

N0. GTH 2016-116

COLEGIO FRANCISCANO JIMÉNEZ DE CISNEROS

APROBACIÓN OFICIAL 0758 del 28 de Agosto de 2007
NIT. 860.020.342 - 1

EL RECTOR

DEL COLEGIO FRANCISCANO "JIMENEZ DE CISNEROS"

H A C E C O N S T A R

Que **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 65.784.849 expedida en Ibagué, laboró en este plantel educativo en en los años lectivos de:

Año 2007. Enero 21 a Noviembre 30
Docente de ética y valores: 6°. 2 y 6°.3 7°.1, 7°.2 y 7°.3, 8°.1, 8°.2 y 8°.3 9°.1 9°.2 y 9°.3 10°.1, 10°.2 y 10°.3, 11°.1 y 11°.2 Contrato terminado

Año 2008 Enero 21 a Noviembre 30
Docente de ética y valores: 11°. 1 11°.2 y 11°.3
Directora de Gestión humana Contrato terminado

Año 2009 Enero 21 a Noviembre 30
Docente de ética y valores: 11°. 1 11°.2 y 11°.3
Directora de Gestión humana Contrato terminado

Año 2010 Enero 15 a Noviembre 30
Docente de ética y valores: 9°.2, 9°.4 11°.1 11°.2
Religión 10°.4 Directora de Gestión humana Contrato terminado

Año 2011 Enero 17 a Diciembre 15
Directora de Gestión humana Contrato terminado

Año 2012 Enero17 a Diciembre 14
Directora de Gestión humana Contrato terminado

Dada en Ibagué a los trece días del mes de Diciembre del año dos mil doce (2012)

Fr. JOSE HERNANDO MORENO PATIÑO
Rector

414

Colegio Técnico María Inmaculada

Especialidad en Gestión en Gerencia Empresarial y Comunicación Social
Preescolar, Básica y Media Técnica

Calle 16 No. 6 - 67 El Interlaken - Teléfono: 261 11 13 - 263 07 56 - Fax: 263 73 00 - Ibagué

LA RECTORA DEL COLEGIO TÉCNICO
MARIA INMACULADA
GERENCIA EMPRESARIAL Y
COMUNICACIÓN SOCIAL

HACE CONSTAR

Que **MARIELA DEL PILAR GÓMEZ CASTRO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 65.784.849 expedida en Ibagué, laboró en esta institución como Psicóloga y Docente de tiempo completo durante los años 2003, 2004, 2005 y 2006 así:

AÑO 2003 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Ética en el Grado Preescolar
Ética y Educación Sexual Grado Séptimo
Ética y Sicología Grado Décimo
Ética y Respeto Social Grado Undécimo
Orientación Vocacional Grado Noveno

AÑO 2004 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Ética en el Grado Preescolar
Proyecto de Educación Sexual Grados
Primero, Segundo, Tercero, Cuarto,
Quinto, Sexto, Séptimo y Octavo
Metodología de la Investigación Décimo y Undécimo

AÑO 2005 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Educación Sexual Grado Preescolar,
Sexto, Séptimo y Octavo
Desarrollo del pensamiento Grados
Primero, Segundo, Tercero, Cuarto y
Quinto
Orientación Vocacional Grado Noveno
Metodología de la Investigación Décimo y Undécimo

Colegio Técnico María Inmaculada

Especialidad en Gestión en Gerencia Empresarial y Comunicación Social
Preescolar, Básica y Media Técnica
Calle 16 No. 6 - 67 El Interlaken - Teléfono: 261 11 13 - 263 07 56 - Fax: 263 73 00 - Ibagué

AÑO 2006 Psicóloga y Docente

Dictó clase de:

Educación Sexual Grados Sexto,
Séptimo, Octavo y Noveno
Metodología de la Investigación Décimo y
Undécimo
Orientación Profesional Décimo y Undécimo
Auto estima y logros Décimo y Undécimo
Orientadora del Grado Décimo.

También tuvo a su cargo la Escuela de Padres y el Proyecto de Educación Sexual.

Siempre demostró ser una persona honesta, responsable, y cumplidora de sus obligaciones.

La presente constancia se expide a solicitud de la interesada.

Dada en Ibagué, el día diez (10) del mes de agosto de 2007.

Hna. Dora Pastor A.

HNA. DORA ALIRIA PASTOR AGUDELO
Rectora

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Continuación certificado Mariela del Pilar Gómez Castro, Página 3

Asignatura	Semestre	Periodo	Programa	Horas
Tecnicas de negociación	8	2010a	Contaduría pública	24
Tecnicas de negociación	8	2010a	Contaduría pública	24
Curso prof. Monitor	11	2010a	Ingeniería de sistemas	16
Inducción metodológica	1	2010a	Ingeniería por ciclos	24
Inducción metodológica	24	2010b	Administración de empresas	1
Psicologia empresarial	32	2010b	Administración de empresas	1
Inducción metodológica	24	2010b	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2010b	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2010b	Contaduría pública	1
Seminario v (integración regional))	24	2010b	Contaduría pública	6
Seminario v (integración regional))	24	2010b	Contaduría pública	6
Tecnicas de negociación	24	2010b	Contaduría pública	8
Curso prof. Monitor	32	2010b	Ingeniería de sistemas	11
Inducción metodológica	24	2011a	Administración de empresas	1
Tecnicas de comportamiento	24	2011a	Administración de empresas	10
Inducción metodológica	24	2011a	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2011a	Contaduría pública	1
Tecnicas de negociación	24	2011a	Contaduría pública	8
Psicología organizacional	32	2011a	Ingeniería de sistemas	9
Curso prof. Director curso	16	2011b	Administración de empresas	11
Curso prof. Director curso	16	2011b	Administración de empresas	11
Inducción metodológica	24	2011b	Administración de empresas	1
Tecnicas de comportamiento	24	2011b	Administración de empresas	10
Inducción metodológica	24	2011b	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2011b	Contaduría pública	1
Tecnicas de negociación	24	2011b	Contaduría pública	8
Tecnicas de negociación	24	2011b	Contaduría pública	8
Tecnicas de negociación	24	2011b	Contaduría pública	5
Psicología organizacional	32	2011b	Ingeniería de sistemas	9
Psicología organizacional	32	2011b	Ingeniería de sistemas	9
Inducción metodológica	24	2012a	Administración de empresas	1
Psicologia empresarial	32	2012a	Administración de empresas	1
Tecnicas de comportamiento	24	2012a	Administración de empresas	10
Inducción metodológica	24	2012a	Contaduría pública	1
Inducción metodológica	24	2012a	Contaduría pública	1
Monitor autoevaluacion	4	2012a	Contaduría pública	11
Tecnicas de negociación	24	2012a	Contaduría pública	5

Fundación Universitaria
COORDINADOR ACADEMICO
San Martín

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Continuación certificado Mariela del Pilar Gómez Castro, Página 4

Asignatura	Semestre	Periodo		Horas
Inducción Metodológica	1	2012B	Administración de Empresas	24
Psicologia Empresarial	1	2012B	Administración de Empresas	32
Tecnicas de Comportamiento	1	2012B	Administración de Empresas	24
Inducción Metodológica	2	2012B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	3	2012B	Contaduría Pública	24
Tecnicas de Negociaciòn	1	2012B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	1	2013A	Administración de Empresas	24
Psicologia Empresarial	1	2013A	Administración de Empresas	32
Inducción Metodológica	2	2013A	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	3	2013A	Contaduría Pública	24
Tecnicas de Negociaciòn	1	2013A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VII	1	2013A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VII	1	2013A	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	1	2013B	Administración de Empresas	24
Inducción Metodológica	2	2013B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	3	2013B	Contaduría Pública	24
Psicologia Empresarial	1	2013B	Administración de Empresas	32
Proyecto de Investigación II	1	2013B	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación II	1	2013B	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación III	1	2013B	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación III	1	2013B	Contaduría Pública	24
Inducción Metodológica	2	2014A	Contaduría Pública	24
Electiva Profesional B1	1	2014A	Ingeniería de Sistemas	24
Gerencia del Recurso Humano	1	2014A	Ingeniería de Sistemas	32
Monitor autoevaluacion	6	2014A	Contaduría Pública	24
Psicologia Empresarial	1	2014A	Administración de Empresas	32
Tecnicas de Negociaciòn	1	2014A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VII	1	2014A	Contaduría Pública	24
Proyecto de Investigación VIII	1	2014A	Contaduría Pública	24
Anteproyecto	1	2014A	Ingeniería de Sistemas	24
Jurado de proyecto de grado	2	2014A	Contaduría Pública	5
Director de proyecto de grado	1	2013B	Administración de Empresas	16

Destacándose como una persona muy responsable, con gran espíritu de colaboración, idónea en el campo profesional y con intachables valores éticos.

Fundación Universitaria

COORDINADOR ACADÉMICO

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Continuación certificado Mariela del Pilar Gómez Castro, Página 2

Asignatura	Semestre	Periodo	Programa	Horas
Inducción metodológica	1	2008a	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2008a	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2008a	Contaduría pública	24
Psicología organizacional	9	2008a	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2008b	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2008b	Administración de empresas	24
Técnicas de comportamiento	10	2008b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2008b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2008b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2008b	Contaduría pública	24
Psicología organizacional	9	2008b	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2009a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	1	2009a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2009a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2009a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2009a	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2009a	Contaduría pública	24
Tecnicas de negociación	8	2009a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2009b	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	1	2009b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2009b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2009b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2009b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional))	6	2009b	Contaduría pública	24
Técnicas de negociación	8	2009b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2010a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	1	2010a	Administración de empresas	24
Técnicas de negociación	9	2010a	Administración de empresas	32
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Curso prof. Jurado proyecto	11	2010a	Contaduría pública	5
Inducción metodológica	1	2010a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2010a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2010a	Contaduría pública	24

Fundación Universitaria
COORDINADOR ACADEMICO
San Martín

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Trae tus sueños... juntos los realizaremos!

NIT. 860.503.634-9

HACE CONSTAR QUE:

La señora **MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO,** identificada con la cédula de ciudadanía No. 65.784.849 expedida en Ibagué (Tolima), **presta sus servicios profesionales como tutor** en la sede así:

Asignatura	Semestre	Periodo	Programa	Horas
Psicología organizacional	9	B 2002	Ingeniería de sistemas	32
Psicología organizacional	9	A 2003	Contaduría pública	24
Técnicas de comportamiento humano	10	A 2003	Administración de empresas	24
Técnicas de negociación	7	B 2003	Contaduría pública	24
Psicología organizacional	9	B 2003	Ingeniería de sistemas	24
Psicología empresarial	4	2004a	Administración de empresas	24
Tecnicas de comportamiento humano	10	2004b	Administración de empresas	16
Psicología empresarial	4	2005b	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2005b	Ingeniería de sistemas	24
Proyecto de investigación v	4	2005b	Contaduría pública	24
Psicología empresarial	4	2006a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2006b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2006b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2006b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2006b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2006b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2006b	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2006b	Ingeniería de sistemas	32
Inducción metodológica	1	2007 a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2007 a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2007 a	Administración de empresas	24
Tecnicas de comportamiento	10	2007 a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2007 a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2007 a	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2007b	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2007b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2007b	Contaduría pública	24
Seminario v (integración regional)	6	2007b	Contaduría pública	24
Inducción metodológica	1	2008 a	Administración de empresas	24
Psicología empresarial	4	2008a	Administración de empresas	24
Técnicas de comportamiento	10	2008a	Administración de empresas	24
Inducción metodológica	1	2008b	Contaduría pública	24

Fundación Universitaria San Martín
COORDINADOR ACADEMICO

Avenida Guabinal No. 19 – 01 Ibagué Tolima Tel: (8) 2632421 – 2611969 Ext: 108
E-mail: diego.arangurenperez@sanmartin.edu.co URL: www.sanmartin.edu.co

EL SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN

CAT IBAGUE

Trae tus sueños... juntos los realizaremos!

NIT. 860.503.634-9

La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN MARTÍN** posee personería Jurídica No. 12387 de Agosto 18 de 1981 del Ministerio de Educación, Licencia ICFES No. 000118 de Enero 27 de 1988, NIT 860.503.634-9.

La presente constancia se expide a solicitud del interesado a los ocho días del mes de julio del dos mil catorce (8/07/2014).

Fundación Universitaria
COORDINADOR ACADÉMICO
San Martín

DIEGO ARANGUREN PEREZ
Secretario Académico

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

CERTIFICADO ORDINARIO No. 255956668

PIB
12:27:23

Bogotá DC, 09 de octubre del 2024

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), el(la) señor(a) MARIELA DEL PILAR GOMEZ CASTRO identificado(a) con Cédula de ciudadanía número 65784849:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

ADVERTENCIA: La certificación de antecedentes contiene las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. Anterior, de acuerdo a los incisos 3o. y 4o. del artículo 238 Ley 1952 de 2019.

NOTA: El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la Constitución Política y la ley particular o demás disposiciones vigentes.** El Sistema SIRI reporta como antecedentes solamente las sanciones con debida ejecutoria recibidas de las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el Estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información de antecedentes del aspirante en la página web: https://www.procuraduria.gov.co/Pages/certificado-antecedentes.aspx

CARLOS ARTURO ARBOLEDA MONTOYA
Jefe División de Relacionamiento Con El Ciudadano

ATENCIÓN :
ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.

A18

POLICÍA NACIONAL
DE COLOMBIA

Consulta en línea de Antecedentes Penales y Requerimientos Judiciales

La Policía Nacional de Colombia informa:
Que siendo las 12:29:02 PM horas del 09/10/2024, el ciudadano identificado con:
Cédula de Ciudadanía Nº **65784849**
Apellidos y Nombres: **GOMEZ CASTRO MARIELA DEL PILAR**

NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES
de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Constitución Política de Colombia.

En cumplimiento de la Sentencia SU-458 del 21 de junio de 2012, proferida por la Honorable Corte Constitucional, la leyenda "NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES" aplica para todas aquellas personas que no registran antecedentes y para quienes la autoridad judicial competente haya decretado la extinción de la condena o la prescripción de la pena.

Esta consulta es válida siempre y cuando el número de identificación y nombres, correspondan con el documento de identidad registrado y solo aplica para el territorio colombiano de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento constitucional.

Si tiene alguna duda con el resultado, consulte las **preguntas frecuentes** o acérquese a las instalaciones de la **Policía Nacional** más cercanas.

DIJIN

Dirección: Avenida El Dorado # 75 – 25 barrio Modelia, Bogotá D.C.
Atención administrativa: Lunes a Viernes 8:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm
Línea de atención al ciudadano: 5159700 ext. 30552 (Bogotá)
Resto del país: 018000 910 112
E-mail: dijin.araic-atc@policia.gov.co

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL , INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy miércoles 09 de octubre de 2024, a las 12:31:10, el número de identificación, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Cédula de Ciudadanía
No. Identificación	65784849
Código de Verificación	65784849241009123110

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

HERNÁN GUILLERMO JOJOA SANTACRUZ
Contralor Delegado

Generó: WEB

CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ



Profesional en Psicología.
Especialista en Gerencia de Talento Humano.
Mg En Prevención del Riesgo Laboral

Contacto

3144617178

Psicologaclaudiamr@gmail.com

Bosque Reservado Torre 2 Apto 503

Perfil Profesional

Profesional en Psicología. Esp. en Gerencia de Talento Humano.
Magister en Prevención de Riesgo Laboral.

Experiencia en coordinación y ejecución de programas y proyectos de formación integral, en empresa públicas y privadas.

Educación

UNAD
Psicóloga

Universidad del Tolima
Especialista en Gerencia de Talento Humano

Universidad Europea del Atlantico
Magister en Prevención de Riesgo Laboral
Titulo convalidado bajo Res. 022939 de Nov 28 de 2023

Experiencia Profesional

CONSERVATORIO DEL TOLIMA
Octubre 2022- Marzo de 2024

Coordinadora de Bienestar Institucional
Coordinar, los programas y proyectos de formación integral, bienestar institucional y asesoría psicológica.

CLINICA INTERNACIONAL DE ALTA TECNOLOGIA - CLINALTEC
Junio de 2020- febrero 2022
Consultor Externo de Talento Humano por prestación de servicios
Planeación estratégica de talento Humano a nivel regional de los procesos de selección masivos para diferentes cargos.

COMPETENCIAS SOBRESALIENTES

- Liderazgo.
- Comunicación Asertiva.
- Orientación al Logro.
- Facilidad en la Toma de decisiones.
- Capacidad de innovación.
- Facilidad en la resolución de conflictos.
- Manejo del tiempo.

EFICACIA
Noviembre 2017- julio de 2018

Analista de Selección

Ejecución de procesos de selección masivos para cargos administrativos, comerciales, operativos, de dirección según necesidades de empresas clientes de consumo masivo, empresas de servicios.
Procesos disciplinarios de personal en misión.
Apoyo el procesos de Bienestar Laboral.

Talento Cooperativo En Misión para
Clínica SaludCoop
Enero 2013- marzo 2015
Profesional Tipo II

Profesional encargada del proceso de Talento Humano, desde la selección de personal, desarrollo de personal y apoyo en actividades de Bienestar, de acuerdo a los programas establecidos por la Institución.

IAC Gestión Administrativa En Misión
para ESIMED
Abril 2015-Agosto 2016

Líder de Talento Humano

Profesional encargada del proceso de Talento Humano, desde la selección de personal, desarrollo de personal y apoyo en actividades de Bienestar, de acuerdo a los programas establecidos por la Institución.

Formación complementaria (ultimo Año)

Conservatorio del Tolima
Octubre de 2023
Aseguramiento de la calidad proceso de Autoevaluación

Positiva
Agosto de 2023
SG SST

ICONTEC
Julio de 2023
Formación de Auditores

Idiomas Nativos
Febrero de 2024
Ingles Nivel A2

Experiencia Profesional Académica

UNIMINUTO VIRTUAL
Mayo 2024 - Actual

Docente Programa de Posgrado: Especialización en Gerencia estratégica de Recursos Humanos

Docente, impartiendo formación en la especialización de Gerencia estratégica de Recursos Humanos, en modalidad virtual, Medio Tiempo, por medio de plataformas de aprendizaje Moodle

UNIMINUTO Regional Tolima
Abril 2018 - octubre de 2022

Docente Universitario - Programa de Psicología

Docente del programa de psicología, orientando asignaturas propias de la disciplina, docente asignada para orientar diplomado en Talento Humano (componente de SST- Riesgo Psicosocial) Experiencia en funciones sustantivas en formulación de proyectos, seguimiento a practicas profesionales, planeación y ejecución de eventos académicos, apoyo en procesos de capacitación a empresarios.

Universidad Nacional
Abierta y a Distancia

Ministerio de Educación Nacional

ACTA DE GRADO No. 890

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y EDUCATIVAS

En ceremonia realizada el dia 23 de Junio de 2006 en la ciudad de Ibagué y presidida por la Doctora Margarita Porto Nadjar, Directora del CEAD, previa delegación de la Rectoría, una vez tomado el juramento reglamentario, confirió el titulo de:

PSICÓLOGO SOCIAL COMUNITARIO
REGISTRO ICFES - M.E.N 21024302000110011230O

A :

CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ

Identificado con Cédula de ciudadania No. 28549786 de Ibagué, quien cumplió satisfactoriamente con los requisitos exigidos en los Reglamentos y Normas Legales, habiendo aprobado el trabajo de grado titulado:

FACTORES ASOCIADOS AL MALTRATO INFANTIL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE CUARTO DE PRIMARIA DEL COLEGIO JOAQUIN PARIS DE IBAGUÉ

En fe de lo anterior se firma la presente Acta de Grado, en Bogotá, D.C., a los 23 días del mes de Junio de 2006 .

Anotado en el libro de actas No.3
Registro de Diploma No. 30410 Libro 9 Folio 52

NOTARIA 7
El Notario Septimo de Ibagué
CERTIFICA.
Que la presente fotocopia es fiel reproducción del original que he tenido a la vista
30 MAR 2015
Ibagué,
JOSE NESTOR VARGAS GARCIA
NOTARIO SEPTIMO

Rector

Decano Facultad

Secretaria General

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Ley 396 del 5 de Agosto de 1997

Teniendo en cuenta que

Claudia Fernanda Montealegre Rodríguez

C.C. No. 28549786 de Ibagué

Cumplió satisfactoriamente los requisitos académicos exigidos por la Institución, de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes, le otorga el título de

Psicólogo-Social Comunitario

Registro M.E.N. 21024302000110011230O

Dado en Bogotá, D.C., el día 23 del mes de Junio de 2006

Rector

Gloria C. Hernández
Decano Facultad

Acta de Grado Nº 890 Fecha 23-06-2006 Registro de Diploma Nº 30410 Libro 9 Folio 52

Secretario General

NOTARIA
El Notario Segundo de Ibagué
CERTIFICA:
Que la presente fotocopia es fiel reproducción del original que he tenido a la vista
30 MAR 2015
Ibagué,
JOSE HERNANDO MORGAS GARCIA
NOTARIO SEGUNDO

42

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Universidad del Tolima

Creada mediante Ordenanza número 005 de mayo 21 de 1945 de la Asamblea Departamental del Tolima

OTORGA EL TÍTULO DE

Especialista en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional

A

Claudia Fernanda Montealegre Rodríguez

C.C. No. 28549786 expedida en Ibagué

Quien cumplió satisfactoriamente los requisitos académicos exigidos.
En testimonio de ello se expide el presente

DIPLOMA

En la ciudad de Ibagué, a Julio 15 de 2016

El Decano de la Facultad

El Rector de la Universidad

El Secretario General

Universidad el Tolima
Libro de registro No. 14
Folio No. 469
Registro No. 86034

EXENTO Registro Deptal. Artículo 62 Dec. Nal. 2150/95

422

ACTA DE GRADO NUMERO 755

Registro No. 86034 Folio No. 469 Libro No. 14

En Ibagué, a las 8:00 de la MAÑANA del viernes 15 de julio del año 2016, se reunieron en el Auditorio 1 Bloque 33 de la Universidad del Tolima, presididos por el doctor JOSÉ HERMAN MUÑOZ ÑUNGO, Rector de la Universidad del Tolima, el doctor CARLOS EDUARDO MONTEALEGRE, Decano de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS y la doctora GABY ANDREA GOMEZ ANGARITA, Secretaria General de la Universidad del Tolima, con el objeto de proceder a la graduación de **Montealegre Rodríguez Claudia Fernanda** , identificado con Cédula de Ciudadanía número 28549786 expedida en Ibagué, como Especialista en Gerencia de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

Opción de Grado: Profundización en un área: Responsabilidad Social Empresarial
Calificación: 4.6 (CUATRO SEIS)

El señor rector recibió el juramento al graduando y le entregó el titulo que lo acredita como **Especialista en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.**

A las 10:00 AM del día, se dio por terminada la ceremonia de grado.

La Secretaria General leyó la presente acta, la cual se firmó a continuación.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
(Fdo.) JOSÉ HERMAN MUÑOZ ÑUNGO

EL DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
(Fdo.) CARLOS EDUARDO MONTEALEGRE

LA SECRETARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
(Fdo.) GABY ANDREA GOMEZ ANGARITA

GABY ANDREA GOMEZ ANGARITA
Secretaria General

Es copia
Ibagué, 15 de julio de 2016

Felipe VI, Rey de España

y en su nombre

El Rector de la Universidad Europea del Atlántico

Considerando que, conforme a las disposiciones y circunstancias previstas por la legislación vigente,

Doña Claudia Fernanda Montealegre Rodríguez

nacida el día 10 de noviembre de 1979 en Ibagué (Colombia), de nacionalidad colombiana,

ha superado en marzo de 2021,
los estudios conducentes al TÍTULO oficial de

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales
en la Especialidad en Ergonomía y Psicosociología Aplicada
por la Universidad Europea del Atlántico

establecido por Acuerdo del Consejo de Ministros de 17 de junio de 2016,
expide el presente título oficial con validez en todo el territorio nacional,
que faculta a la interesada para disfrutar los derechos que a este título
otorgan las disposiciones vigentes.

Dado en Santander, a 8 de abril de 2021

La interesada,

El Rector,

Rubén Calderón Iglesias

El Secretario General,

Roberto D. Ruiz Salces

083A-005469

Registro Nacional de Títulos	Código de CENTRO	Registro Universitario de Títulos
2023/049461	39014567	000162878

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN No.

022939 28 NOV 2023

Por medio de la cual se resuelve una solicitud de convalidación

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el artículo 29 del Decreto 5012 de 2009 y la Resolución No. 000007 del 02 de enero de 2023

CONSIDERANDO

Que CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 28549786, presentó para su convalidación el título de MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ESPECIALIDAD EN ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA, otorgado el 8 de abril de 2021, por la institución de educación superior UNIVERSIDAD EUROPEA DEL ATLÁNTICO, ESPAÑA mediante solicitud radicada en el Ministerio de Educación Nacional con el No. 2023-EE-233040.

Que el convalidante adjunta copia del título de PSICÓLOGO SOCIAL COMUNITARIO otorgado el 23 de junio de 2006, por la institución de educación superior UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD, COLOMBIA.

Que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 5012 de 2009, corresponde al Ministerio de Educación Nacional convalidar los títulos de educación superior otorgados por instituciones de educación superior extranjeras de acuerdo con las normas vigentes.

Que en virtud del artículo 13 de la Resolución 10687 del 09 de octubre de 2019, uno de los criterios aplicables para efectos de la convalidación de títulos otorgados por instituciones de educación superior extranjeras, es el de "***acreditación o reconocimiento en alta calidad.*** *Criterio aplicable al proceso de convalidación, cuando la institución o el programa cursado del título a convalidar, cuenten con acreditación o reconocimiento en alta calidad por parte de una entidad gubernamental o estatal competente u organización privada autorizada oficialmente para ello en el país de origen.".*

Que el artículo 14 establece que, *"(...) para la aplicación del criterio de convalidación por programas o instituciones acreditadas o reconocidas en alta calidad, se debe cumplir una de las siguientes condiciones: a) Que la institución o el programa que confiere el título cuente con acreditación de calidad por una entidad gubernamental competente u organización privada autorizada oficialmente por la autoridad competente para ello en el país de origen del título. b) Que la institución o el programa que confiere el título, cuenten con un reconocimiento oficial de altos estándares de calidad avalados por una entidad gubernamental competente u organización privada autorizada oficialmente por la autoridad competente en el país de origen del título (...) Parágrafo. La fecha de obtención del título debe estar comprendida dentro del término de vigencia de la acreditación o del reconocimiento de la institución o del programa académico."*

Que el 28 de septiembre de 2023, se consultó el Registro de Universidades, Centros y Títulos RUCT del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - MECD de España, a partir de la información provista por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y

Acreditación ANECA, instancia responsable de las funciones de acreditación, evaluación de titulaciones, mejora de la calidad y seguimiento de resultados, de acuerdo con la Ley 15 de 2014 y el Real Decreto 861 de 2010 y se pudo establecer que el programa de Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales en la Especialidad en Ergonomía y Psicosociología Aplicada, ofertado por la Universidad Europea del Atlántico, España, se encuentra acreditado de acuerdo con el BOE No. 162 del 6 de julio de 2016, con renovación favorable para la acreditación de fecha 19 de julio de 2019.

Que con fundamento en las anteriores consideraciones y después de haber estudiado la documentación presentada, se concluye que es procedente la convalidación solicitada.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - Convalidar y reconocer para todos los efectos académicos y legales en Colombia, el título de MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ESPECIALIDAD EN ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA, otorgado el 8 de abril de 2021, por la institución de educación superior UNIVERSIDAD EUROPEA DEL ATLÁNTICO, ESPAÑA, a CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ, ciudadana colombiana, identificada con cédula de ciudadanía No. 28549786, como MAGÍSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ESPECIALIDAD EN ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA.

PARÁGRAFO. - La convalidación que se hace por el presente acto administrativo no exime al profesional beneficiario del cumplimiento de los requisitos exigidos por las normas que regulan el ejercicio de la respectiva profesión.

ARTÍCULO SEGUNDO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su notificación y contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán ser interpuestos en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C.

LA SUBDIRECTORA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

ALINA GÓMEZ MEJÍA

Proyectó: Lusimar Asprilla Morales
Revisó: Felipe Alberto Lizarazo
Aprobó: ALINA GÓMEZ MEJÍA

424


Colegio Colombiano
de Psicólogos

Tarjeta Profesional de Psicólogo

Ley 1090

Registro N. 103501

CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ

c.c. 28.549.786

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaria De Salud Del Tolima

RESOLUCION N° 001278

"Por la cual se concede una Licencia para prestación de Servicio en Seguridad y Salud en el Trabajo en el territorio Nacional"

EL SECRETARIO DE SALUD DEL TOLIMA
En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1562 de 2012, la Resolución 4502 del 28 de Diciembre de 2012 y

CONSIDERANDO

Que la ley 1562 de 2012 en su articulo 23 prevé: " La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional estará a cargo de las entidades departamentales y distritales de salud".

Que la citada Ley fue reglamentada por la Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, que señala los requisitos para el otorgamiento y renovación de Licencias de Salud Ocupacional en su artículo 2.

Que el (la) señor (a) CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 28549786 de IBAGUE, ha solicitado la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo como PSICOLOGO SOCIAL COMUNITARIO - MAGISTER UNIVERSITARIO EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES EN LA ESPECIALIDAD EN ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA APLICADA , adjuntando como título de Idoneidad el diploma N° 000162878 otorgado por Universidad Europea del Atlántico, España de fecha 2021-04-08 y demás documentación exigida por la resolución N° 4502 del 28 de Diciembre de 2012.

Que verificada la documentación aportada por el (la) señor (a) CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ, con cedula de ciudadania numero 28549786 y autorizado por el comite de licencias de seguridad y salud en el trabajo - salud ocupacional, se determina que cumple con los requisitos exigidos por la norma en las siguientes áreas:

- Educación y Capacitación.
- Ejecucion de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Ergonomia.
- Investigación Area Técnica.
- Investigación del Accidente de Trabajo.
- Psicologia Ocupacional.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Conceder la Licencia para prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo a CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 28549786 de IBAGUE, en el área de - Educación y Capacitación. - Ejecucion de Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo.- Ergonomia - Investigación Area Técnica- Investigación del Accidente de Trabajo - Psicologia Ocupacional

ARTICULO SEGUNDO: La Licencia que trata el artículo anterior es personal e intransferible, se concede por el termino de diez (10) años, contados a partir de la ejecutoria de la presente Resolución y podrá ser renovada por un término igual, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en las normas legales vigentes

Scanned with ACE Scanner

GOBERNACION DEL TOLIMA
Secretaria De Salud Del Tolima

RESOLUCION N° 001278

ARTICULO TERCERO: Cuando se modifique alguna de las condiciones presentadas en el momento de obtener la Licencia deberá informar a la Secretaria de Salud del Tolima para la expedición del acto administrativo respectivo.

PARAGRAFO: Cuando varíen las condiciones en las cuales se expide la presente Licencia para Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo y no se haya informado a la Secretaria de Salud del Tolima o se presenten situaciones violatorias a las normas legales vigentes, la autoridad competente mediante resolución motivada ordenara la suspensión o cancelación de esta licencia.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR a CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGFRE RODRIGUEZ, identificado (a) con cédula de ciudadania N° 28549786 de IBAGUE, el contenido de la presente resolución, en los términos del artículo 67 y s.s del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO QUINTO: Contra la presente resolución procede el recurso de reposición ante el Secretario de Salud del Tolima y el de apelación ante el Gobernador del Tolima dentro de los 10 días siguientes a la fecha de notificación.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE 06 MAY 2024

INGRID KATHERINE RENGIFO HERNANDEZ
Secretaria De Salud Del Tolima

Proyectó: Liliana Castañeda L
Dirección De Desarrollo De Servicios Y Calidad De La Prestación
Revisó: Sandra Ines Garzón Profesional Universitario. Revisó: Orlando Lozano Lozano Director
Revisó: Joan Camilo Castellanos Reyes Asesor Jurídico

Scanned with ACE Scanner

Conservatorio del Tolima
Institución Universitaria

LA SECRETARIA GENERAL
DEL CONSERVATORIO DEL TOLIMA
NIT. 890.700.906-0

CERTIFICA:

Que CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRÍGUEZ, identificada con la cédula de ciudadanía No.28.549.786 de Ibagué, se vinculó al Conservatorio del Tolima, de la siguiente manera:

2022. *Resolución de Vinculación Transitoria No.0662 del 19 de octubre de 2022.*
Fecha inicio: Octubre 20 de 2022
Fecha final: Diciembre 16 de 2022
Objeto: "COORDINAR LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE FORMACIÓN INTEGRAL, BIENESTAR INSTITUCIONAL Y ASESORÍA PSICOLÓGICA."

2023 *Resolución de Vinculación Transitoria No.0003 del 10 de enero de 2023.*
Fecha inicio: Enero 10 de 2023.
Fecha final: Junio 25 de 2023
Objeto: "COORDINAR LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE FORMACIÓN INTEGRAL, BIENESTAR INSTITUCIONAL Y ASESORÍA PSICOLÓGICA."

Que mediante Resolución No.0031 del 1 de febrero de 2023, fue nombrada como Profesional Universitario (Bienestar Institucional) del Conservatorio del Tolima, tomando posesión del cargo el 1 de febrero de 2023.

Funciones:

1. *Elaborar, ejecutar y evaluar los programas que conforman el proyecto de bienestar institucional del Conservatorio.*
2. *Realizar actividades de capacitación, convivencia y demás eventos que contribuyan a crear un ambiente de bienestar en toda la comunidad educativa.*
3. *Elaborar el plan anual de actividades de bienestar institucional y efectuar el seguimiento al mismo.*
4. *Realizar asesoría psicológica a los estudiantes de la Facultad de Educación y Artes y de la Escuela de Música.*
5. *Participar en el Comité de Admisiones y realizar las entrevistas psicológicas, consignar los datos correspondientes a cada aspirante y el concepto de la entrevista.*
6. *Proponer a la rectoría, la ejecución de convenios interinstitucionales que contribuyan a desarrollar programas de Bienestar Institucional.*
7. *Coordinar las actividades con los Egresados del Conservatorio del Tolima*
8. *Coordinar las actividades de Salud Ocupacional.*

9. *Asistir a conferencias, seminarios, foros, conciertos y demás eventos que programe el Conservatorio del Tolima.*
10. *Ejercer el autocontrol en todas las funciones que le sean asignadas.*
11. *Cumplir con lo establecido en el documento matriz de Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Que el 22 de febrero de 2024, la señora Claudia Fernanda Montealegre Rodríguez, presentó renuncia del cargo que venía desempeñando como Coordinadora de Bienestar Institucional, la cual le fue aceptada mediante Resolución No.0062 del 23 de febrero de 2024, a partir del 1 de marzo de 2024.

Salario devengado: CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS CATORCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS ($4.414.851)M/cte., mensuales.

La presente se expide a solicitud verbal de la interesada, a primero (1°.) del mes de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

HILDA CAROLINA GIRALDO RUBIO

Proyectó: Esperanza Fernández
Revisó: Carolina Giraldo.

CL-035

CLÍNICA INTERNACIONAL DE ALTA TECNOLOGÍA S.A.S.
NIT 900.718.172 – 6

CERTIFICA QUE:

La señora ***CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ*** *identificada con cédula de ciudadanía número* ***28.549.786*** prestó sus servicios como **PSICOLOGA DE PROCESO DE SELECCIÓN** para esta institución desde el día 05 de julio del 2020 hasta febrero de 2022.

La presente se expide a solicitud del interesado a los 22 días del mes de marzo de 2022.

Cordialmente,

NOHEMI REMOLINA BOHORQUEZ
C.C. 65.760.505
Jefe de Recursos Humanos
CLÍNICA INTERNACIONAL DE ALTA TECNOLOGÍA CLINALTEC S.A.S

427

eficacia

CONSTANCIA LABORAL

A QUIEN PUEDA INTERESAR

EFICACIA S.A. identificada con el Nit. 800137960 hace constar mediante el presente escrito que el(la) señor(a) **MONTEALEGRE RODRIGUEZ CLAUDIA FERNANDA**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 28549786, tiene un contrato de trabajo **Por Obra o Labor Contratada** a partir del 28 de Noviembre de 2017, desempeñando el cargo de **ANALISTA DE SELECCIÓN**, con un salario mensual fijo de $1777000 m/cte. *

El presente documento se ha generado vía web, consideramos importante validar lo aquí estipulado de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 9:00 a.m. y de 2:00 p.m. a 3:00 p.m. al teléfono 018000113342 y en Cali (2) 4855252 Opción 3. *Salario sujeto a verificación con planillas.

El presente documento se expide a solicitud del interesado el día 25 de Julio de 2018 .

Cordialmente,

Maria del Pilar Portilla Franco
Analista de Nomina Capital Humano

Talento cooperativo

COOPERATIVA TALENTO COOPERATIVO

NIT: 900.283.473 – 9

CERTIFICA

Que la Señora **MONTEALEGRE RODRIGUEZ CLAUDIA FERNANDA** identificada con cédula de ciudadanía No. **28.549.786**, laboró en la empresa **COOPERATIVA TALENTO COOPERATIVO**, desde el día 03 de Enero de 2013 hasta el día 31 de Marzo de 2015, en el cargo de **PROFESIONAL TIPO II**, con un contrato a Término Fijo y una asignación salarial de **UN MILLLON DOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL PESOS ($ 1.289.000 oo) M/CTE** por sueldo básico.

En constancia de lo anterior, se expide este documento en la ciudad de Bogotá D.C. a los quince (15) día del mes de Marzo de 2015.

LUZ ADRIANA GUERRERO PEREZ
GERENTE GENERAL

418

GESTION Administrativa IAC

NIT. 900.218.782-3

IAC GESTIÓN ADMINISTRATIVA
OUTSOURCING DE TALENTO HUMANO Y NÓMINA

NIT. 900.218.782-3

CERTIFICA

Que de acuerdo con los registros del aplicativo de nómina el (la) señor(a) **CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **28549786** laboró en la empresa **IAC GESTIÓN ADMINISTRATIVA** desde el día **13 de abril de 2015** hasta el día **9 de agosto de 2016** con contrato de trabajo a término **INDEFINIDO** desempeñando el cargo de **LIDER DE TALENTO HUMANO REGIONAL.**

En constancia de lo anterior, se expide este documento en la ciudad de Bogotá D.C., el **25 de agosto de 2016.**

La información de la presente certificación debe ser confirmada en nuestra Línea de Atención Telefónica número 6001050 Ext 1603, 1615, 1628, 1634, 1642, 1645.

PAOLA ANDREA VILLEGAS MURCIA
Coordinador de Nómina
IAC Gestión Administrativa

Elaboró: Laura Valencia O.-Auxiliar de Vinculación
CC: Historia Laboral

Tempolider S.A.

TEMPORALES LIDER DE COLOMBIA S.A.
NIT. 802.019.581-0

CERTIFICA:

Que el señor (a), **CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE** identificado (a) con cedula No 28.549.786 de Ibagué laboro en nuestra empresa Desempeñando el cargo de **COORDINADORA DE SELECCION** con un salario de $800.000 desde el día 06/02/2012 al 27/12/2012.

Esta constancia se expide a solicitud del interesado a los 27 días del mes de Diciembre de 2012.

Cordialmente,

Tempolider S.A.
CARLOS ENRIQUE ORTEGA MARIN
Jefe Talento Humano Tempolider S.A.
2742772 – 318 6609106

CERTIFICACIÓN

ADECCO COLOMBIA SA, se permite **CERTIFICAR** que la señora **CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ**, mayor de edad, identificado con Cédula de Ciudadania número **28549786** expedida en Ibagué, laboró al servicio de esta compañia desde el **28/11/2016** hasta el **01/03/2017**, mediante un contrato Labor Contratada, desempeñando el cargo de RESPONSABLE DE SELECCIÓN con las siguientes funciones:

- Realizar el proceso de reclutamiento y selección de las diferentes solicitudes originadas con los clientes, bajo los criterios determinados por la empresa y en los tiempos de respuesta pactados con el cliente.
- Ejecutar los procesos bajo las políticas de calidad determinadas por la organización y en las herramientas establecidas por el proceso.
- Asesorar a los clientes en la conformación de los perfiles buscados, llevando la lógica de desarrollo entre el salario, experiencia y profesión a buscar. Realizando el levantamiento del mismo en las instalaciones del cliente y en reunión previa a la ejecución del servicio, si este es la primera selección del cargo a realizar.
- Apoyar a la ADRS o Coordinador de Selección en el proceso de supervisión y cumplimiento de las actividades del personal freelance o proveedores de servicios especializados. Así mismo, revisar y tramitar las cuentas de cobro relacionadas con el proceso de selección.
- Realizar visitas de mantenimiento a los clientes de acuerdo con las necesidades del servicio, bajo los formatos establecidos por la empresa y verificando el cumplimiento de sus expectativas en el servicio.
- Entregar al Responsable de Gestión de Oficina y a la Assistant la orden de ingreso cuando el Pass se vincula con proceso de selección.
- Utilizar las herramientas de reclutamiento diseñadas por la empresa (Adecco Empleo), como mecanismo de consecución de hojas de vida. Así mismo, renovar y actualizar en la medida del cubrimiento de las mismas, con el fin de alimentar de forma real las estadísticas corporativas..
- Reportar oportunamente las PQR de los clientes por medio del correo electrónico establecido por el área de Servicio al cliente y proporcionar la solución y respuesta cuando aplique a su responsabilidad.
- Elaborar los informes semanales y mensuales tales como Cuadro de pedidos y análisis de indicadores de gestión.
- Elaborar y comunicar al área de calidad los lineamientos de los clientes cuando se requiera.
- En las sucursales en donde no se cuente con el apoyo del área jurídica en la realización de los procesos disciplinarios, la Responsable de selección debe comunicar la solicitud de las medidas a aplicar a algún trabajador.

La presente se expide a solicitud del trabajador dirigida a **A QUIEN INTERESE**, con fecha lunes, 13 de marzo de 2017.

Atentamente,

Lilian Andrea Farfán Castillo
Jefe de Selección
5934100 ext 117
Lilian.Farfan@adecco.com
Cra 14 No 77A-50

La Gerencia de Gestión Humana
CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
NIT. 800.116.217-2

HACE CONSTAR

Que el (la) Señor (a) **MONTEALEGRE RODRIGUEZ CLAUDIA FERNANDA**, mayor de edad identificado (a) con cedula de ciudadanía número **28549786**, estuvo vinculado (a) a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término **fijo**, desde el **1/8/2020** hasta el **30/10/2022.**

Último cargo desempeñado como **PROFESOR INSTRUCTOR 2**, con una asignación salarial mensual de $3.205.100.

Se expide en Bogotá D.C, en octubre de 2022.

Cordialmente,

MARÍA ISABEL PEÑA GARZÓN
Rector Sede

430

[redacted]

UNIMINUTO

La Gerencia de Gestión Humana
CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
NIT. 900.116.217-2

HACE CONSTAR

Que el (la) Señor (a) **MONTEALEGRE RODRIGUEZ CLAUDIA FERNANDA**, mayor de edad identificado (a) con cedula de ciudadanía número **28549786**, estuvo vinculado (a) a la **CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término **FIJO**, desde el **2/3/2020** hasta el **5/30/2020**.

Último cargo desempeñado como **PROFESOR INSTRUCTOR 2**, con una asignación salarial mensual de **$2971180**, la causa de finalización de contrato fue **Vencimiento por termino Pactado**

Se expide en Bogotá D.C, al 24 de agosto de 2020.

Cordialmente,

MARÍA ISABEL PEÑA GARZÓN
Vicerrector(a) Regional

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
800.116.217-2
Entidad Privada de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro

HACE CONSTAR

Que **CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ**, mayor de edad identificado(a) con cédula de ciudadania número 28549786, se encuentra vinculado(a) a la **CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término fijo desde el 01 de Agosto de 2019 hasta el 07 de Diciembre de 2019.

Actualmente se encuentra desempeñando el cargo de PROFESOR INSTRUCTOR 2.

Se expide en Bogotá D.C., a los 21 días del mes de Octubre de 2019.

Cordialmente,

MARIA ISABEL PENA GARZON
VICERRECTOR REGIONAL

Carrera 73A N° 81B-70 Tel.: (57-1) 2916520 Atención al cliente: 5933004. Línea Nacional: 018000936670 Fax: 4308140
Bogotá D.C., Colombia www.uniminuto.edu

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
800.116.217-2
Entidad Privada de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro

HACE CONSTAR

Que **CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ**, mayor de edad identificado(a) con cedula de ciudadanía número 28549786, se encuentra vinculado(a) a la **CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término fijo desde el 01 de Agosto de 2018 hasta el 07 de Diciembre de 2018.

Actualmente se encuentra desempeñando el cargo de PROFESOR INSTRUCTOR 2, con una asignación salarial mensual de **DOS MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL TRESCIENTOS PESOS ($2.608.300)**.

Para confirmación de la información registrada en la presente certificación, favor comunicarse con la línea de atención al cliente 5933004 extensión 6954.

Se expide en Bogotá D.C., a los 20 días del mes de Octubre de 2018.

Cordialmente,

MARIA ISABEL PEÑA GARZON
VICERRECTOR REGIONAL

Calle 81B No. 72B-70 Tel.: (57-1) 2916520 Atención al cliente: 5933004. Línea Nacional: 018000936670 Fax: 4208140
Bogotá D.C., Colombia www.uniminuto.edu

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
800.116.217-2
Entidad Privada de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro

HACE CONSTAR

Que **CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ**, mayor de edad identificado(a) con cedula de ciudadanía número 28549786, se encuentra vinculado(a) a la **CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término fijo desde el 04 de Febrero de 2019 hasta el 07 de Junio de 2019.

Actualmente se encuentra desempeñando el cargo de PROFESOR INSTRUCTOR 2. con una asignación salarial mensual de **DOS MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL PESOS ($2.858.000).**

Para confirmación de la información registrada en la presente certificación, favor comunicarse con la línea de atención al cliente 5933004 extensión 6964.

Se expide en Bogotá D.C., a los 21 días del mes de Abril de 2019.

Cordialmente,

MARIA ISABEL PEÑA GARZON
VICERRECTOR REGIONAL

Calle 81B No. 72B-70 Tel.: (57-1) 2846520 Atención al cliente: 5933004, Línea Nacional: 018000936670 Fax: 4308140
Bogotá D.C., Colombia www.uniminuto.edu

432

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
800.116.217-2
Entidad Privada de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro

HACE CONSTAR

Que **CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ**, mayor de edad identificado(a) con cedula de ciudadanía número 28549786, se encuentra vinculado(a) a la **CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término fijo desde el 01 de Agosto de 2018 hasta el 07 de Diciembre de 2018.

Actualmente se encuentra desempeñando el cargo de PROFESOR INSTRUCTOR 2, con una asignación salarial mensual de **DOS MILLONES SEISCIENTOS OCHO MIL TRESCIENTOS PESOS ($2.608.300).**

Para confirmación de la información registrada en la presente certificación, favor comunicarse con la línea de atención al cliente 5933004 extensión 6954.

Se expide en Bogotá D.C., a los 20 días del mes de Octubre de 2018.

Cordialmente,

MARIA ISABEL PEÑA GARZON
VICERRECTOR REGIONAL

Calle 81B No. 72B-70 Tel.: (57-1) 2916528 Atención al cliente: 5933004. Línea Nacional: 018000936670 Fax: 4308140
Bogotá D.C., Colombia www.uniminuto.edu

UNIMINUTO

La Gerencia de Gestión Humana
CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
NIT. 800.116.217-2

HACE CONSTAR

Que el (la) Señor (a) **MONTEALEGRE RODRIGUEZ CLAUDIA FERNANDA**, mayor de edad identificado (a) con cedula de ciudadanía número **28549786**, estuvo vinculado (a) a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término Fijo, desde el **4/12/2018** hasta el **6/11/2018**.

Último cargo desempeñado como **Profesor Instructor 2**, con una asignación salarial mensual de **$1384160**.

Se expide en Bogotá D.C, a los 27 días del mes septiembre de 2018.

Cordialmente,

MARÍA ISABEL PEÑA GARZÓN
Vicerrector(a) Regional

A33

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Somos la Corporación

La Gerencia de Gestión Humana
CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
NIT. 800.116.217-2

HACE CONSTAR

Que el (la) Señor (a) **MONTEALEGRE RODRIGUEZ CLAUDIA FERNANDA**, mayor de edad identificado (a) con cedula de ciudadanía número **28549786**, estuvo vinculado (a) a la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS** mediante contrato laboral a término **Fijo**, desde el **4/12/2018** hasta el **6/11/2018**.

Último cargo desempeñado como **Profesor Instructor 2**, con una asignación salarial mensual de **$1304150**.

Se expide en Bogotá D.C. a los 27 días del mes septiembre de 2018.

Cordialmente,

MARÍA ISABEL PEÑA GARZÓN
Vicerrector(a) Regional

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

LA CONTRALORÍA DELEGADA PARA RESPONSABILIDAD FISCAL , INTERVENCIÓN JUDICIAL Y COBRO COACTIVO

CERTIFICA:

Que una vez consultado el Sistema de Información del Boletín de Responsables Fiscales 'SIBOR', hoy miércoles 09 de octubre de 2024, a las 12:12:54, el número de identificación, relacionado a continuación, NO SE ENCUENTRA REPORTADO COMO RESPONSABLE FISCAL.

Tipo Documento	Cédula de Ciudadanía
No. Identificación	28549786
Código de Verificación	28549786241009121254

Esta Certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

De conformidad con el Decreto 2150 de 1995 y la Resolución 220 del 5 de octubre de 2004, la firma mecánica aquí plasmada tiene plena validez para todos los efectos legales.

HERNÁN GUILLERMO JOJOA SANTACRUZ
Contralor Delegado

Generó: WEB

434

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES

CERTIFICADO ORDINARIO No. 255955460

PIB
12:13:25
Hoja 1 de 01

Bogotá DC, 09 de octubre del 2024

La PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN certifica que una vez consultado el Sistema de Información de Registro de Sanciones e Inhabilidades (SIRI), el(la) señor(a) CLAUDIA FERNANDA MONTEALEGRE RODRIGUEZ identificado(a) con Cédula de ciudadanía número 28549786:

NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES

ADVERTENCIA: La certificación de antecedentes contiene las anotaciones de las sanciones o inhabilidades que se encuentren vigentes. Cuando se trate de nombramiento o posesión en cargos que exijan para su desempeño ausencia de antecedentes, se certificarán todas las anotaciones que figuren en el registro. Anterior, de acuerdo a los incisos 3o. y 4o. del artículo 238 Ley 1952 de 2019.

NOTA: El certificado de antecedentes disciplinarios es un documento que contiene las anotaciones e inhabilidades generadas por sanciones penales, disciplinarias, inhabilidades que se deriven de las relaciones contractuales con el estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las decisiones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas contra servidores, ex servidores públicos y particulares que desempeñen funciones públicas en ejercicio de la acción de repetición o llamamiento en garantía. **Este documento tiene efectos para acceder al sector público, en los términos que establezca la Constitución Política y la ley particular o demás disposiciones vigentes.** El Sistema SIRI reporta como antecedentes solamente las sanciones con debida ejecutoria recibidas de las autoridades nacionales colombianas. En caso de nombramiento o suscripción de contratos con el Estado, es responsabilidad de la Entidad, validar la información de antecedentes del aspirante en la página web: https://www.procuraduria.gov.co/Pages/certificado-antecedentes.aspx

CARLOS ARTURO ARBOLEDA MONTOYA
Jefe División de Relacionamiento Con El Ciudadano

ATENCIÓN :
ESTE CERTIFICADO CONSTA DE 01 HOJA(S), SOLO ES VALIDO EN SU TOTALIDAD. VERIFIQUE QUE EL NUMERO DEL CERTIFICADO SEA EL MISMO EN TODAS LAS HOJAS.

POLICÍA NACIONAL
DE COLOMBIA

Consulta en línea de Antecedentes Penales y Requerimientos Judiciales

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que siendo las 12:14:21 PM horas del 09/10/2024, el ciudadano identificado con:

Cédula de Ciudadanía N° **28549786**

Apellidos y Nombres: **MONTEALEGRE RODRIGUEZ CLAUDIA FERNANDA**

NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES

de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Constitución Política de Colombia.

En cumplimiento de la Sentencia SU-458 del 21 de junio de 2012, proferida por la Honorable Corte Constitucional, la leyenda "NO TIENE ASUNTOS PENDIENTES CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES" aplica para todas aquellas personas que no registran antecedentes y para quienes la autoridad judicial competente haya decretado la extinción de la condena o la prescripción de la pena.

Esta consulta es válida siempre y cuando el número de identificación y nombres, correspondan con el documento de identidad registrado y solo aplica para el territorio colombiano de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento constitucional.

Si tiene alguna duda con el resultado, consulte las **preguntas frecuentes** o acérquese a las instalaciones de la **Policía Nacional** más cercanas.

DIJIN

Dirección: Avenida El Dorado # 75 – 25 barrio Modelia, Bogotá D.C.
Atención administrativa: Lunes a Viernes 8:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm
Línea de atención al ciudadano: 5159700 ext. 30552 (Bogotá)
Resto del país: 018000 910 112
E-mail: dijin.araic-atc@policia.gov.co