INFORME DE RESULTADOS

BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ALCALDIA MUNICIPAL PALESTINA
Junio de 2025

Presentado por:
Juan Guillermo Ramirez Aricapa
Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Lic. 1155-19

Palestina / Caldas

Contenido

1. JUSTIFICACIÓN 2
2. OBJETIVOS 2
3. ALCANCE 3
4. TERMINOLOGÍA 3

1. JUSTIFICACIÓN

Las últimas Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, realizadas por el Ministerio del Trabajo han identificado la presencia de factores psicosociales como prioritarios para los trabajadores y empleadores en las organizaciones de diferentes actividades económicas y regiones del país. Por otro lado, la Ley 1616 de 2013 respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental establece que las organizaciones incluyan dentro de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

De esta manera, la Resolución 2646 de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional y señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando los instrumentos validados en el país para lo cual La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana diseñaron una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo Psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgo Profesionales.

Así mismo, la Resolución 2764 de 2022 adopta como referente mínimo obligatorio para la identificación, evaluación y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosociales la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada por la Universidad Javeriana en el 2010, la cual se utiliza en el presente estudio.

ALCALDIA MUNICIPAL es consciente de su responsabilidad como empleador frente a la identificación de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de su organización y decide realizar la presente evaluación con el fin de promover estrategias de intervención y control.

2. OBJETIVOS

Identificar los factores de riesgo psicosocial existentes en la organización que permitan orientar la intervención requerida, con el fin de promover la salud mental y prevenir el trastorno mental de sus colaboradores.

- Describir condiciones sociodemográficas de la población encuestada.

- Identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones intralaborales, extralaborales y estrés y los respectivos niveles de riesgo presentes en la población encuestada.
- Identificar los factores psicosociales protectores con el fin de promover su fortalecimiento dentro del plan de intervención.
- Recomendar estrategias para el diseño de un plan de Intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados en concordancia a lo establecido en la Resolución 2404 de 2019, adoptando la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales.

3. ALCANCE

Evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés, cuya identificación y evaluación muestren efectos negativos en la salud de los trabajadores en toda la organización.

4. TERMINOLOGÍA

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el colaborador(a) en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Condiciones extralaborales: Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarca las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Condiciones individuales: Aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo la edad el estado civil el nivel educativo la ocupación profesión u oficio, la ciudad o lugar de residencia, estrato socio-económico, tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Condiciones intralaborales: Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. Se componen de cuatro grandes

agrupaciones o dominios integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Enfermedad Laboral: Ley 1562/12. Artículo 4°. Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el colaborador(a) se ha visto obligado a trabajar.

Estrés: Respuesta de una persona tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios Operativo/técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del colaborador(a).

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del colaborador.

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

5. METODOLOGÍA

La evaluación de los factores psicosociales se realiza mediante el uso de instrumentos diseñados por el entonces Ministerio de la Protección Social, ahora Ministerio del Trabajo, y la Universidad Javeriana y que para el efecto fueron validadas en el país. Se realiza en 4 fases, siendo estas:

Fase 1. Preparación: Revisión de las baterías y coordinación entre el equipo evaluador y la organización para determinar los grupos de aplicación y la modalidad. Se fija como modelo de aplicación el auto-diligenciamiento que consiste en que el trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas de cada cuestionario. Dependiendo de las condiciones de la organización y en cumplimiento a las normas de bioseguridad establecidas ante la Pandemia del COVID-19 se determina si la aplicación se realiza de forma presencial o virtual con acompañamiento del equipo evaluador.

Fase 2. Aplicación de la batería: Los trabajadores seleccionados son informados del estudio que se va realizar, se les da a conocer los objetivos y alcances del mismo, su rol como participantes y el carácter anónimo y confidencial de la información proporcionada por ellos.

La batería de riesgo psicosocial está conformada por los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de factores intralaborales (Forma A y Forma B)
- Cuestionario de factores extralaborales
- Cuestionario evaluación del estrés
- Ficha de datos generales

Fase 3. Elaboración de informes: Se procesa la información recolectada tabulando sus resultados y generando los respectivos informes requeridos por la organización para la debida intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados.

Fase 4. Socialización de resultados: Se presenta ante los responsables de la organización los resultados obtenidos del estudio y se establece un plan de mejora e intervención colectiva o individual según sea el caso.

Formas de la aplicación: Dependiendo del nivel ocupacional de los trabajadores, cada uno de ellos deberá diligenciar una de las dos formas presentes en el instrumento:

- Forma A: Para jefes y personal profesional o técnico.
- Forma B: Para auxiliares y operarios.

6. INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

Nivel De Riesgo: Es un evento interno o externo que afecta significativamente la capacidad de la organización para alcanzar los objetivos planteados y ejecutar sus estrategias con legalidad, eficacia, eficiencia y economía.

VALORACIÓN DE RIESGO	CARACTERÍSTICA DEL RIESGO	CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.	Las condiciones de trabajo no requieren de atención permanente e inmediata, se recomienda promover actividades de promoción y refuerzo positivo.
RIESGO BAJO	Las dimensiones que se encuentren bajo este nivel serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.	Las condiciones de trabajo requieren observación periódica, se recomienda ejecutar actividades de prevención, promoción y corrección.
RIESGO MEDIO	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.	Las condiciones de trabajo requieren observación periódica, se recomienda implementar actividades de prevención y corrección.
RIESGO ALTO	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto requiriendo intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial.	Las condiciones de trabajo requieren atención permanente de mejoramiento, se recomienda implementar actividades de corrección y control.
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas y significativas de estrés requiriendo intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial	Las condiciones de trabajo requieren atención inmediata de choque, se recomienda implementar actividades de cambio, control y mejoramiento.

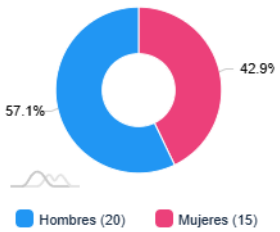
7. NORMATIVA

Ley, Norma, Resolución o Instrumento	**Contenido o reglamentación**
Constitución Política de Colombia	Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Constitución Política de Colombia, 1991 pág. 11)
Código Sustantivo del Trabajo	En el contenido de este código por el cual se reglamenta el trabajo y las relaciones laborales en Colombia se establece el derecho al trabajo, el mínimo de derechos de los trabajadores y las garantías a favor de los trabajadores, así como la obligación de los empleadores o patronos de brindar protección y seguridad a los mismos. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)
Resolución 2646 del 17 de julio de 2008	En esta Resolución emitida por el Ministerio de la Protección Social se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Resolución 2646 de 2008, 2008)

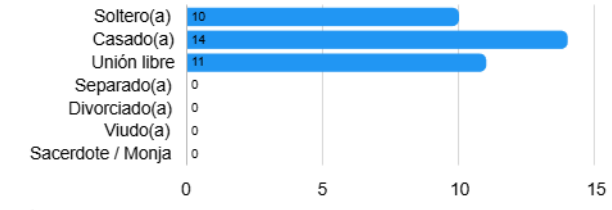
Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional	El Ministerio de la Protección Social mediante la Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional busca estandarizar en Colombia, un instrumento que permita y facilite, recopilar, el histórico de la exposición a los distintos factores de riesgo ocupacional, a los que ha estado expuesto un trabajador, durante su vida laboral y que probablemente puedan haber impactado en las condiciones de salud del mismo (Ministerio de la Protección Social, 2011)
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y Contratantes.
Resolución 2764 de 18 JULIO 2022,	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

8. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

GÉNERO

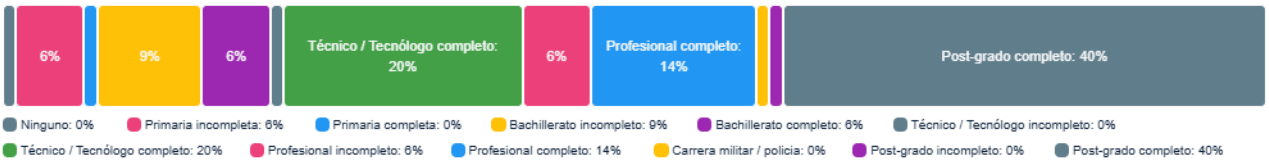


ESTADO CIVIL

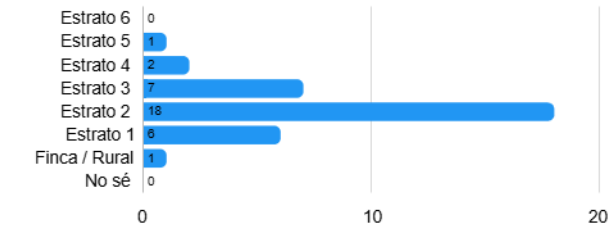


El **43%** de las personas que aplicaron la encuesta viven en arriendo. El **31%** en vivienda familiar. Y el **26%** restante en vivienda propia.

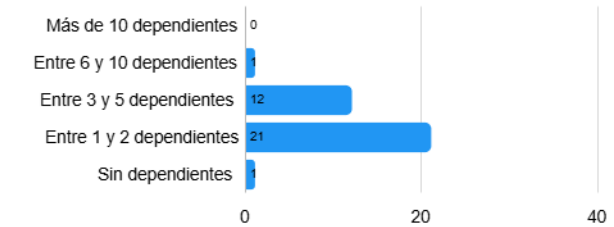
NIVEL DE ESCOLARIDAD



ESTRATO

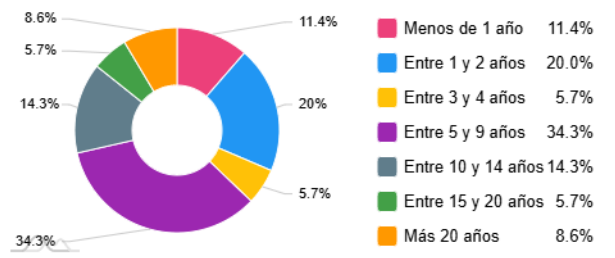


CANTIDAD DE DEPENDIENTES

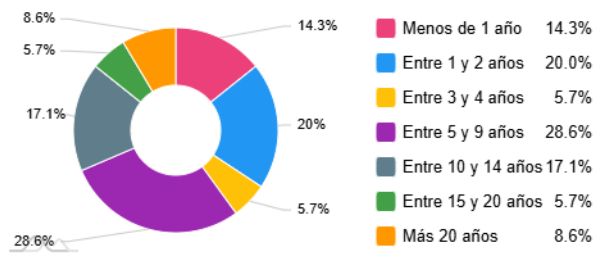


El **37%** de las personas encuestadas tienen entre **35 y 44 años** de edad. El **26%** tienen entre **25 y 34 años**. **17%** de la población tiene entre **55 y 64 años**. Otro **14%** tienen edades entre **45 y 54 años**. **6%** tienen entre **65 años o más**.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



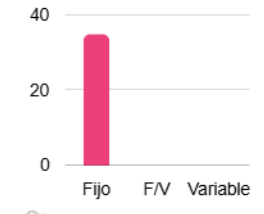
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO



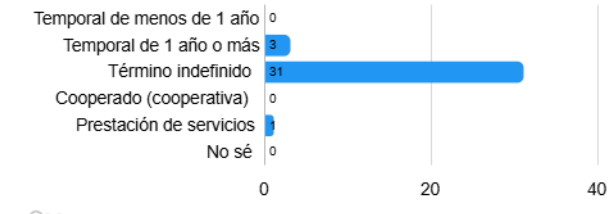
En promedio los colaboradores manifiestan estar trabajando al día unas

8h

TIPO DE SALARIO

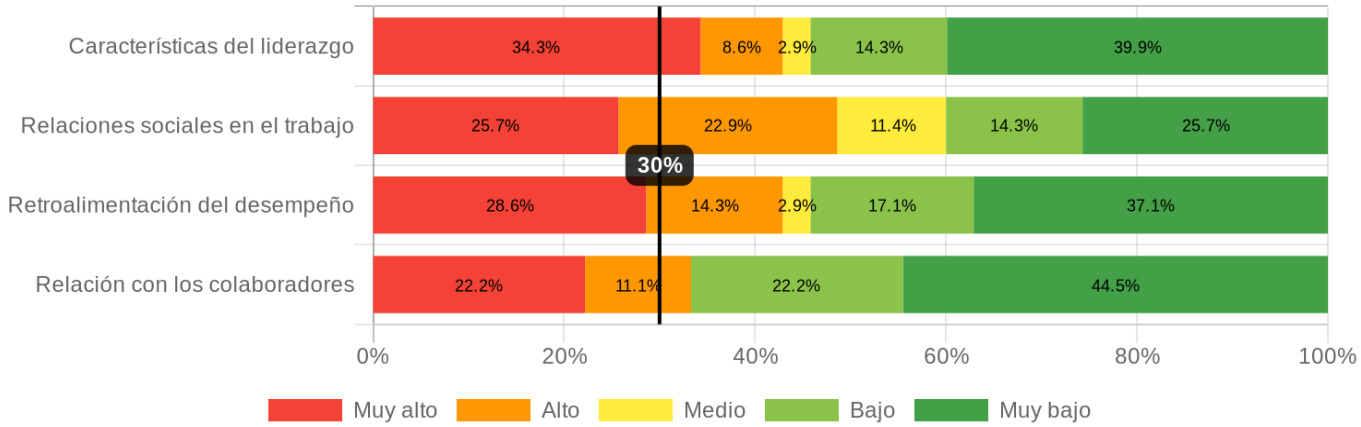


TIPO DE CONTRATO



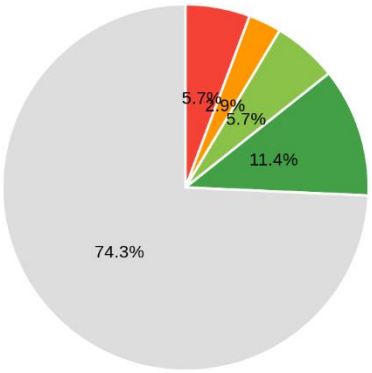
9. FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

9.1 LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO



El liderazgo en la organización alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión, entre otros.

Es importante considerar que, de las dimensiones que hacen parte de este dominio, la Relación con los Colaboradores no es evaluada en todos los casos ya que no todos los encuestados tienen personal a cargo. En el 74.3% del personal encuestado esta dimensión no fue evaluada.



En este caso, son sólo los resultados del personal en que esta dimensión fue evaluada los que determinan su nivel de riesgo.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Características del liderazgo	**Medio**	**Alto**
Relaciones sociales en el trabajo	**Alto**	**Alto**
Retroalimentación del desempeño	**Medio**	**Alto**
Relación con los colaboradores	**Medio**	- - -

Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser

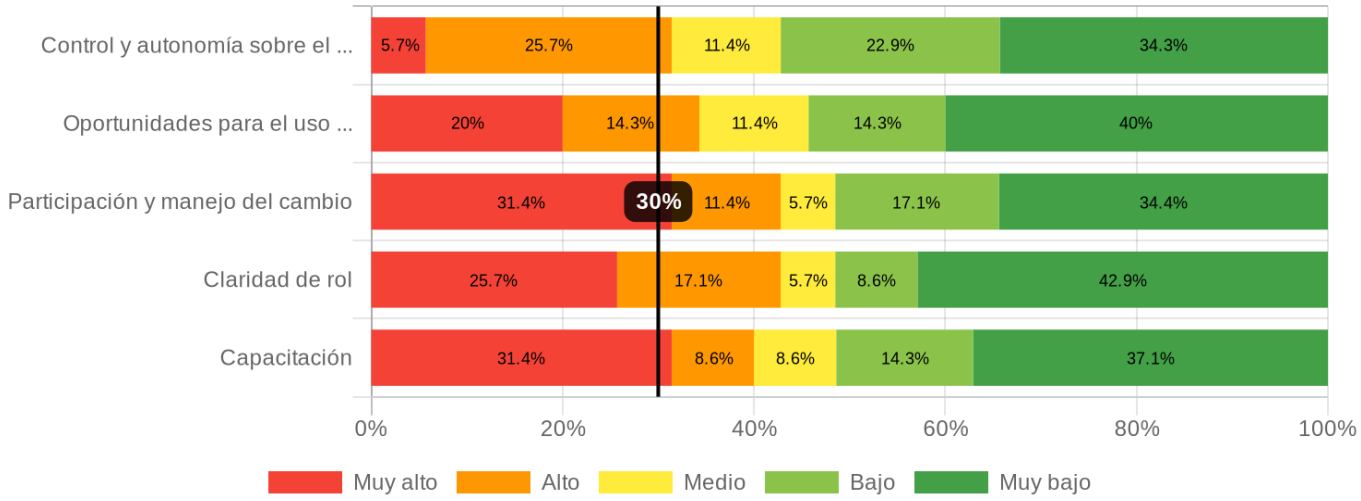
aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Características del liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores

Resultado dominio	
Nivel ocupacional	**Riesgo**
Forma A	**Medio**
Forma B	**Alto**

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

9.2 CONTROL



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

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Control y autonomía sobre el trabajo	**Medio**	**Bajo**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	**Medio**	**Medio**
Participación y manejo del cambio	**Medio**	**Alto**
Claridad de rol	**Alto**	**Alto**
Capacitación	**Medio**	**Alto**

Factores críticos

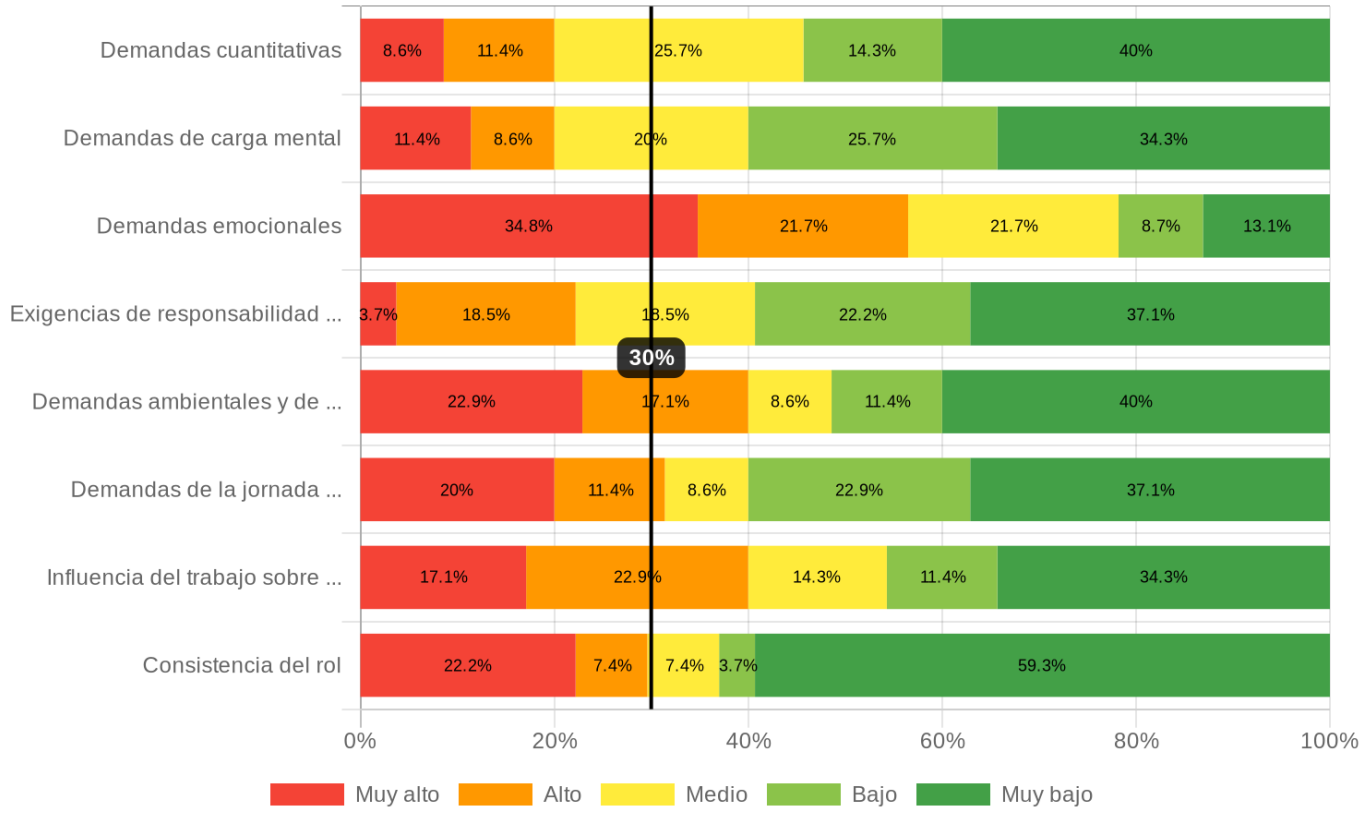
Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Participación y manejo del cambio
- Claridad de rol
- Capacitación

Resultado dominio	
Nivel ocupacional	**Riesgo**
Forma A	**Medio**
Forma B	**Alto**

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

9.3 DEMANDAS



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

Es importante considerar que, de las dimensiones que hacen parte de este dominio, las Demandas emocionales, las Exigencias de responsabilidad del cargo y la Consistencia del rol no son evaluadas en todos los casos. En la siguiente tabla se muestra el porcentaje de la población donde estas dimensiones fueron evaluadas.

Niveles de riesgo	
Dimensión	**% evaluado**
Demandas emocionales	65.7%
Exigencias de responsabilidad del cargo	77.1%
Consistencia del rol	77.1%

En estos casos, son sólo los resultados del personal en que estas dimensiones fueron evaluadas los que determinan sus niveles de riesgo.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Demandas cuantitativas	**Medio**	**Bajo**
Demandas de carga mental	**Medio**	**Sin riesgo**
Demandas emocionales	**Alto**	**Sin riesgo**
Exigencias de responsabilidad del cargo	**Bajo**	- - -
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	**Medio**	**Alto**
Demandas de la jornada de trabajo	**Medio**	**Sin riesgo**

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	**Medio**	**Alto**
Consistencia del rol	**Medio**	- - -

Factores críticos

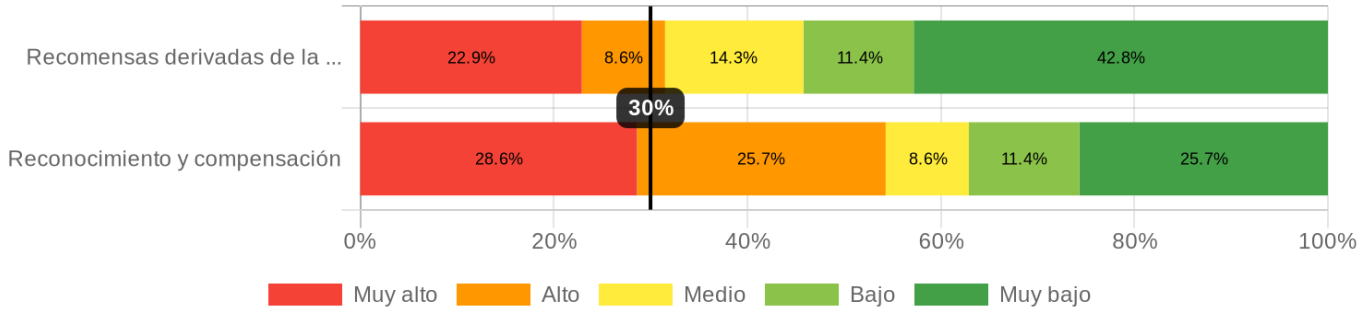
Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Demandas emocionales
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas de la jornada de trabajo
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Resultado dominio	
Nivel ocupacional	**Riesgo**
Forma A	**Medio**
Forma B	**Bajo**

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

9.4 RECOMPENSAS



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

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	**Alto**	**Bajo**
Reconocimiento y compensación	**Alto**	**Alto**

Forma B	**Alto**

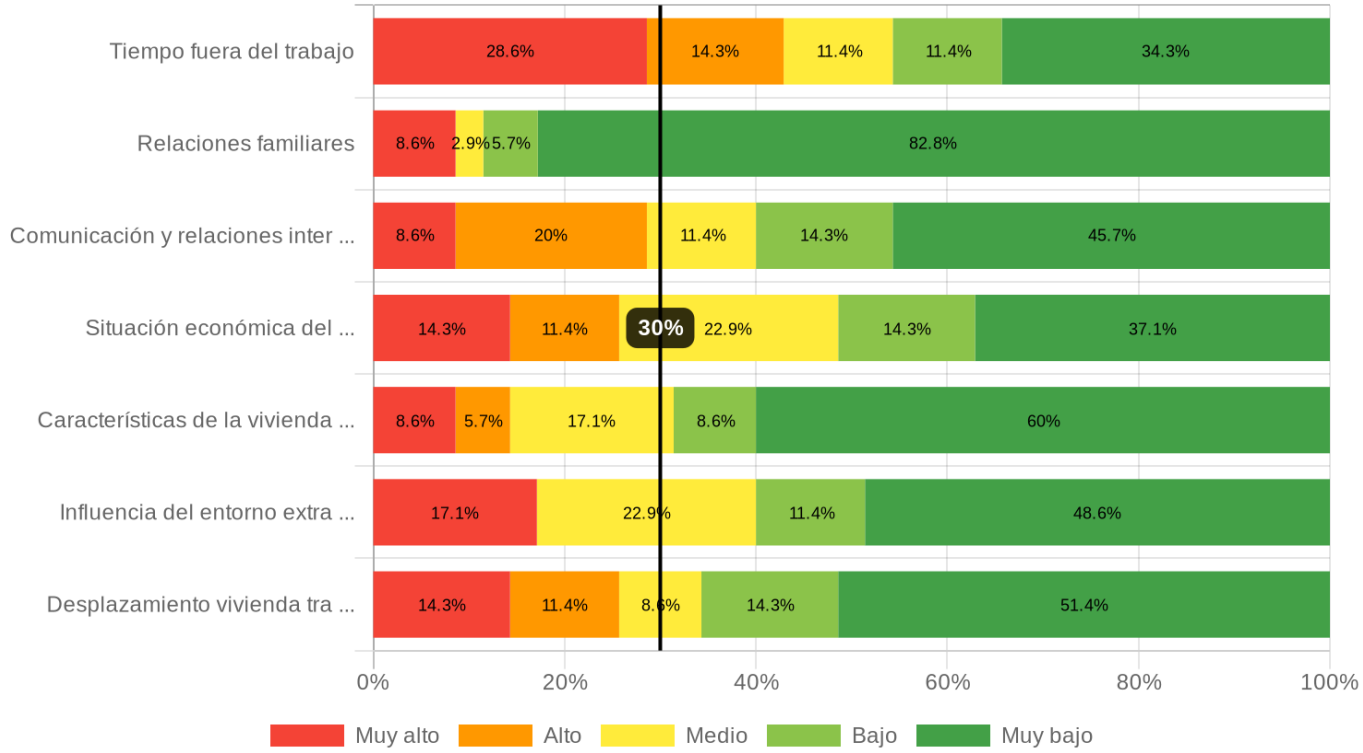
Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación

Resultado dominio	
Nivel ocupacional	**Riesgo**
Forma A	**Alto**

10. FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL



Son las condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

Niveles de riesgo		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Tiempo fuera del trabajo	**Alto**	**Bajo**
Relaciones familiares	**Bajo**	**Sin riesgo**
Comunicación y relaciones interpersonales	**Medio**	**Bajo**
Situación económica del grupo familiar	**Medio**	**Bajo**
Características de la vivienda y de su entorno	**Bajo**	**Bajo**
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	**Medio**	**Bajo**

Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	**Medio**	**Bajo**

Factores críticos

Son aquellas dimensiones donde una población superior al 30% tiene un nivel de riesgo Muy alto o Alto. Acciones de intervención deben ser aplicadas de forma prioritaria. Dentro de estas se encuentran:

- Tiempo fuera del trabajo

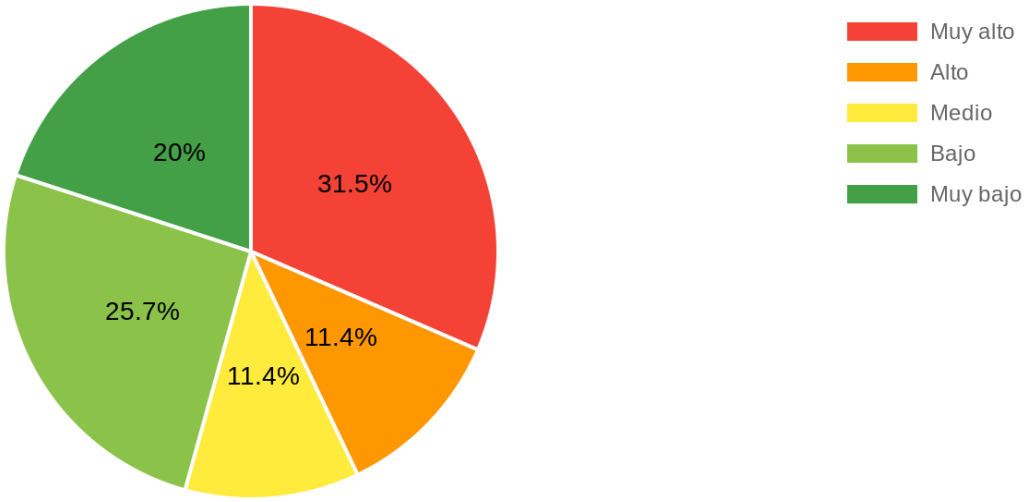
Factores protectores

Son las dimensiones donde la mayoría de la población presenta un nivel de riesgo Bajo o Muy bajo. Se recomiendan acciones de promoción para mantener el nivel de riesgo bajo. Destacan las siguientes dimensiones:

- Relaciones familiares

Resultado	
Nivel ocupacional	**Riesgo**
Forma A	**Medio**
Forma B	**Sin riesgo**

11. ESTRÉS



La aplicación de este instrumento permite evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

Resultado	
Nivel ocupacional	**Riesgo**
Forma A	**Alto**
Forma B	**Alto**

12. PANORAMA GENERAL DE RIESGOS

FACTORES INTRALABORALES			
Dominio	**Dimensión**	**Forma A**	**Forma B**
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	**Medio**	**Alto**
	Relaciones sociales en el trabajo	**Alto**	**Alto**
	Retroalimentación del desempeño	**Medio**	**Alto**
	Relación con los colaboradores	**Medio**	- - -
	Total liderazgo y relaciones sociales	**Medio**	**Alto**
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	**Alto**	**Alto**
	Capacitación	**Medio**	**Alto**
	Participación y manejo del cambio	**Medio**	**Alto**
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	**Medio**	**Medio**
	Control y autonomía sobre el trabajo	**Medio**	**Bajo**
	Total control sobre el trabajo	**Medio**	**Alto**
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	**Medio**	**Alto**
	Demandas emocionales	**Alto**	**Sin riesgo**
	Demandas cuantitativas	**Medio**	**Bajo**
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	**Medio**	**Alto**
	Exigencias de responsabilidad del cargo	**Bajo**	- - -
	Demandas de carga mental	**Medio**	**Sin riesgo**
	Consistencia del rol	**Medio**	- - -
	Demandas de la jornada de trabajo	**Medio**	**Sin riesgo**
	Total demandas del trabajo	**Medio**	**Bajo**
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	**Alto**	**Bajo**
	Reconocimiento y compensación	**Alto**	**Alto**
	Total Recompensas	**Alto**	**Alto**
TOTAL FACTORES INTRALABORALES		**Medio**	**Medio**

FACTORES EXTRALABORALES		
Dimensión	**Forma A**	**Forma B**
Tiempo fuera del trabajo	**Alto**	**Bajo**
Relaciones familiares	**Bajo**	**Sin riesgo**
Comunicación y relaciones interpersonales	**Medio**	**Bajo**
Situación económica del grupo familiar	**Medio**	**Bajo**
Características de la vivienda y de su entorno	**Bajo**	**Bajo**
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	**Medio**	**Bajo**
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	**Medio**	**Bajo**
TOTAL FACTORES EXTRALABORALES	**Medio**	**Sin riesgo**

FACTORES INTRALABORALES / EXTRALABORALES		
	Forma A	**Forma B**

TOTAL FACTORES INTRALABORALES / EXTRALABORALES	**Medio**	**Medio**
ESTRÉS		
	Forma A	**Forma B**
TOTAL ESTRÉS	**Alto**	**Alto**

13. CONCLUSIONES

Todas las actividades de intervención de Riesgo Psicosocial deben clasificarse como inmediatas (prioritarias) o preventivas, con el fin de disminuir los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y de esta manera poder fortalecer la satisfacción laboral en las personas y mejorar la productividad en la organización.

En términos generales las personas que participaron en el estudio se mostraron receptivas, atentas y abiertas frente a la medición y a su beneficio en el mejoramiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, se describen algunas de las recomendaciones como parte del programa de prevención y promoción de los factores de riesgo psicosocial:

Se logro observar de manera subjetiva que el resultado en general, de las condiciones intralaborales y extralaborales con sus dominios y demandas del trabajo dando como resultado un nivel de riesgo **FORMA TIPO A MEDIO** Y FORMA **TIPO B MEDIO** es importante tener en cuenta que los niveles de riesgo que tiene una posibilidad de asociarse con una respuesta de estrés con nivel de riesgo alto, es necesario que todas las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requerirán una intervención en el Marco del sistema o programa de vigilancia epidemiológica.

Una parte de las dimensiones se encuentra en nivel de riesgo MEDIO, Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

FACTORES INTRALABORALES A INTERVENIR

Con base a los resultados obtenidos en las condiciones intralaborales para intervenir o mejorar, encontramos que gran parte de las dimensiones dan como resultado un nivel de riesgo **MEDIO** para las **formas A y para la Forma B** encontramos un nivel de riesgo **MEDIO** por tal motivo es importante realizar intervenciones de manera preventiva dentro del programa de riesgo psicosocial para mantener y disminuir el nivel de riesgo de las dimensiones que presente un nivel de riesgo considerado dentro de los resultados , estas son algunas de los Dominion y dimensión como:

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCALES EN EL TRABAJO

Características del liderazgo: (Forma A / MEDIO y Forma B /ALTO)

Se refiere a los atributos de los líderes respecto a la planificación y la asignación del trabajo, el logro de los resultados, la resolución de conflictos, la motivación, el apoyo, la interacción y la comunicación con sus trabajadores.

Son fuente de riesgo cuando el líder dificulta la planificación y la distribución del trabajo en la consecución de objetivos o la resolución de los problemas. También cuando el líder tiene dificultades para comunicar e interactuar con respeto fomentando la participación de los trabajadores o su apoyo es insuficiente.

Relaciones sociales en el trabajo: (Forma A / ALTO y Forma B / ALTO)

Indica la interacción con otros individuos en el trabajo en relación a las características y la calidad de las interacciones, el apoyo social, el trabajo en equipo y la integración.

Puede ser una fuente de peligro si hay pocas o ninguna oportunidad de comunicarse con otras personas, cuando el trato es irrespetuoso o agresivo, cuando no existe un apoyo social de los compañeros generando dificultades para integrarse y desarrollar trabajo de equipo.

Retroalimentación del desempeño: (Forma A / MEDIO y Forma B / ALTO)

la información que un trabajador recibe sobre la forma cómo realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Relación con los colaboradores (subordinados): (Sólo Forma A / MEDIO, no aplica para Forma B)

Referente a los atributos de liderazgo en relación con los resultados del trabajo, la resolución de los conflictos, la comunicación y la participación.

Pueden ser fuente de riesgo cuando existen dificultades en la ejecución del trabajo, en el logro de resultados o en la búsqueda de soluciones a los problemas. Incluso cuando los trabajadores tienen dificultad para comunicarse e interactuar con respeto con su jefe. Así mismo, cuando el líder carece de apoyo por parte de los colaboradores cuando se presentan problemas en el trabajo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Control y autonomía sobre el trabajo: (Forma A / MEDIO y Forma B / BAJO)

Se refiere a la autonomía del trabajador sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad de tareas y los periodos de descanso.

Puede ser fuente de riesgo cuando el margen de decisión y autonomía sobre la organización del tiempo del trabajo es limitado o inexistente.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos: (Forma A / MEDIO y Forma B / MEDIO)

Se refiere a la posibilidad de aplicación, aprendizaje y desarrollo de habilidades y conocimientos del trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Puede ser fuente de riesgo cuando se asignan tareas para las cuales el trabajador no está adecuadamente capacitado o cuando se limita o impide adquirir y/o desarrollar conocimientos y habilidades.

Participación y manejo del cambio: (Forma A / MEDIO y Forma B / ALTO)

Referente a la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto del trabajo.

Particularmente hace referencia a la información recibida y su participación en estas transformaciones.

Puede ser una fuente de riesgo cuando el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna acerca del cambio.
Cuando los aportes y opiniones son ignorados o cuando los cambios afectan negativamente el desempeño.

Claridad de rol: (Forma A / ALTO y Forma B / ALTO)

Hace referencia a las actividades, las funciones y los resultados esperados, el margen de autonomía y cómo afecta el ejercicio del cargo en la compañía.

Puede ser fuente de riesgo si no se ha suministrado información clara y suficiente acerca de los objetivos, las funciones, la autonomía, los resultados esperados y las consecuencias del ejercicio del cargo en la empresa.

Capacitación: (Forma A / MEDIO y Forma B / ALTO)

Comprende las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización proporciona a un trabajador para desarrollar y reforzar sus conocimientos y competencias.

Puede ser fuente de riesgo cuando el acceso a las actividades de entrenamiento es limitado o inexistente. También en los casos en que las actividades de capacitación no han respondido a las necesidades de entrenamiento para la ejecución eficaz del trabajo.

DEMANDAS DEL TRABAJO

Demandas cuantitativas: (Forma A / MEDIO y Forma B / BAJO)

Son las demandas relativas a la cantidad de trabajo que debe ser ejecutado y el tiempo para ejecutarlo.

Son fuente de riesgo cuando el tiempo disponible es insuficiente para completar las tareas asignadas. Esto implica un trabajo bajo presión, reducir descansos e incrementar el tiempo adicional para cumplir con los objetivos de desempeño.

Demandas de carga mental: (Forma A / MEDIO y Forma B / MUY BAJO)

Se refieren al procesamiento cognitivo que implica la tarea y los procesos mentales elevados de concentración, memoria y análisis en un tiempo determinado para generar una respuesta.

Estas demandas se convierten en una fuente de riesgo cuando la tarea exige un esfuerzo importante de memoria, atención o concentración.

También es fuente de riesgo cuando la información procesada es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo o debe usarse simultáneamente o bajo presión de tiempo.

Demandas emocionales: (Forma A /ALTO y Forma B /MUY BAJO)

Son las situaciones emocionales que puede involucrar la tarea que afecta las emociones o sentimientos del trabajador.

Podría ser una fuente de riesgo cuando el individuo está expuesto a emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.

También puede ser una fuente de riesgo cuando el individuo está expuesto a situaciones devastadoras emocionalmente como pobreza, violencia, catástrofes naturales, las amenazas a su seguridad o integridad, el contacto con heridos o con muertos, etc.).

Exigencias de responsabilidad del cargo: (Sólo Forma A /BAJO)

Se refieren a las obligaciones implícitas y expectativas generadas en el desempeño personal de un puesto de trabajo en cargos de mayor responsabilidad o autonomía.

Considera la responsabilidad por los resultados, el rumbo del negocio, los activos, la información confidencial, la salud y la seguridad de los demás. Sus decisiones tienen un impacto significativo en el área, en la empresa o en la gente.

Puede ser una fuente de riesgo cuando el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad requiriendo un esfuerzo importante para mantener el control.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: (Forma A /MEDIO y Forma B /ALTO)

Se refieren a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física involucrada en las actividades que se llevan a cabo, lo cual, bajo ciertas circunstancias, requiere al individuo a hacer un esfuerzo de adaptación.

Pueden ser fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que generan molestias, fatiga, problemas de salud o afectan negativamente el rendimiento o la salud del trabajador.

Demandas de la jornada de trabajo: (Forma A / MEDIO y Forma B /MUY BAJO)

Se refiere a las exigencias de tiempo y horario de trabajo y los períodos de descanso.

Pueden ser fuente de riesgo cuando existen turnos de noche, muchas horas de trabajo sin descanso o trabajo realizado durante los días destinados al descanso.

Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral: (Forma A /MEDIO y Forma B /ALTO)

Se refiere a los requisitos de tiempo y esfuerzo que influyen en la vida personal del trabajador.

Puede ser fuente de riesgo cuando existen altos exigencias de tiempo y esfuerzo de trabajo afectan a la vida personal y/o familiar del trabajador.

Consistencia del rol: (Sólo Forma A /MEDIO)

Se refiere a la consistencia en la calidad, la ética y la eficiencia del producto o servicio ofrecido por la compañía y su relación con el desempeño del trabajador.

Puede ser fuente de riesgo cuando el trabajador encuentra requerimientos inconsistentes, contradictorios o incompatibles con principios éticos, técnicos o de calidad del producto o servicio.

RECOMPENSAS
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: (Forma A /ALTO y Forma B / BAJO)

Se refiere al sentimiento de identificación con la organización y sus valores, así como la percepción de estabilidad laboral asociado a la organización. También se refiere al sentido de realización personal al desempeñarse en su trabajo.

Este factor se convierte en una fuente de riesgo cuando no existe identificación con la organización ni sus valores. También es fuente de riesgo cuando se percibe el riesgo de perder el trabajo o cuando están poco satisfechos o apáticos con las labores que realizan.

Reconocimiento y compensación: (Forma A /ALTO y Forma B / ALTO)

Es la suma de la remuneración que la organización le brinda al trabajador teniendo en cuenta los esfuerzos realizados en el trabajo. Esta remuneración corresponde al reconocimiento, la compensación financiera, el acceso a los servicios sociales y las oportunidades de desarrollo.

Se puede convertir en una fuente de riesgo si la compensación no coincide con sus esfuerzos y logros. También cuando el salario se emite demasiado tarde o por menor valor del acuerdo entre el trabajador y la organización.

También se convierte en una fuente de riesgo cuando es deficiente la atención de la empresa al bienestar de los trabajadores o no tiene en cuenta oportunidades de desarrollo para el trabajador.

FACTORES EXTRALABORALES - FORMA A y FORMA B

Se puede determinar, que los aspectos del entorno familiar, social y económico de los trabajadores se encuentran entre niveles de riesgos **MEDIO** para la **Forma A** y para la **Forma B MUY BAJO** se sugiere que la empresa determine en sus colaboradores aproximados del tiempo que dedica al trabajo, situación económica, y partir desde una línea base para generar las intervenciones necesarias. De igual manera promover programas de bienestar laboral, donde se lleven a cabo capacitaciones, enfatizadas a una comunicación asertiva, manejo de emociones, resolución pacífica de conflictos y habilidades sociales. De igual manera se puede observar que una de las dimensiones da como resultado nivel de riesgo **MEDIOS** lo cual se recomienda realizar observación dentro del programa de vigilancia epidemiológico de riego psicosocial para prevenir un aumento del nivel del riesgo.

Tiempo fuera del trabajo (Forma A /ALTO y Forma B /BAJO)

Es el tiempo durante el cual una persona participa en actividades fuera del trabajo, comparte con amigos y familiares, realiza tareas personales, descansa y disfruta del esparcimiento.

Este es un factor de riesgo cuando la relación con familiares es conflictiva.

La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

Relaciones familiares (Forma A / BAJO y Forma B /MUY BAJO)

Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Este es un factor de riesgo en caso de que no haya tiempo para la recreación y el entretenimiento. Así mismo, en los casos en que la cantidad de tiempo fuera del trabajo es insuficiente para compartir en familia o con amigos ni para desarrollar actividades personales.

Comunicación y relaciones interpersonales (Forma A /MEDIO y Forma B /BAJO)

Cualidades personales que caracterizan las conexiones e interacciones del individuo con personas cercanas y/o amigos.

Podría ser una fuente de riesgo cuando la comunicación con los miembros de su entorno social es escasa o deficiente. También en casos cuando la relación con sus amigos o cercanos es conflictiva. Así mismo, cuando el trabajador no recibe ayuda por parte de ninguna red de apoyo social como amigos o personas cercanas.

Situación económica del grupo familiar (Forma A /MEDIO y Forma B /BAJO)

Es la disponibilidad de los recursos financieros con los que cuentan el trabajador y su familia para satisfacción de sus gastos básicos.

Podría ser un factor de riesgo cuando los ingresos del grupo familiar no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas. También cuando poseen deudas económicas difíciles de pagar.

Características de la vivienda y de su entorno (Forma A /BAJO y Forma B /BAJO)

Se refiere a las condiciones de las instalaciones y la ubicación del lugar frecuente de residencia del trabajador.

Podría ser una fuente de riesgo cuando la vivienda es insegura, incómoda, de difícil acceso y/o se encuentra lejos de un servicio de salud.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (Forma A /MEDIO y Forma B /BAJO)

Corresponde al peso de las responsabilidades y exigencias personales y/o familiares que afectan el bienestar y el trabajo del trabajador.

Puede ser una fuente de riesgo psicosocial en los casos en que la vida personal o familiar afecta el bienestar, el desempeño o las relaciones con otros compañeros de trabajo.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda (Forma A /MEDIO y Forma B / ALTO)

Condiciones del trabajador con relación al desplazamiento de su casa al lugar de trabajo y viceversa. Incluye la facilidad, la comodidad y la duración del viaje.

Puede ser fuente de riesgo si el transporte es difícil o incómodo. Así también cuando el desplazamiento es muy extenso o dura mucho tiempo.

Con base a los resultados obtenidos en la **dimensión de ESTRÉS** se evidencia que existe en un nivel de riesgo **ALTO en la Forma A y en la forma B ALTO**, lo que indica es que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés **ALTO**, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados, Por ello, se debe fomentar actividades de promoción y prevención para fortalecer las habilidades de afrontamiento de los colaboradores frente a situaciones potencialmente estresantes, estas actividades pueden ser:

1. Es necesario concebir sistemas de regulación de conflictos, articular procedimientos estructurados de mediación y arbitraje para el manejo de eventualidades.

2.Programas de formación para la disminución de respuestas fisiológicas producidas por situaciones estresantes (relajación muscular, técnicas de respiración).

3. Alimentación balanceada.

4. Manejo efectivo del estrés a partir de técnicas de autocontrol emocional.

5. Administración efectiva del tiempo.

6. Desarrollo y fortalecimiento de la Resiliencia en el ambiente laboral.

7. Fomento de estilos de vida saludables.

RECOMENDACIONES

- Socialización de los resultados a los trabajadores que participaron en el estudio con el fin de que ellos conozcan de primera mano cuales son las variables que se van a intervenir de manera prioritaria y hacerlos participes en la construcción del plan de intervención.

- Una parte de las dimensiones se encuentra en nivel de riesgo **MEDIO,** Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- Realizar e implementar un programa focalizado en la **prevención del Burnout y del estrés de manera prioritaria,** brindar herramientas de autocontrol para su afrontamiento, y así disminuir la probabilidad de afectación de este sobre la salud y el desempeño de los colaboradores.

- Identificando los niveles de riego psicosocial en sus diferentes variables, implica que la intervención de los factores psicosociales en el trabajo tenga compromiso de la alta dirección, supervisores, cargos medios y cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa.

- Dar continuidad a las actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales, en las cuales participen todos los colaboradores e incluso su familia, a fin de favorecer espacios donde se genera contacto con otras personas; fomentar el acompañamiento desde convenios interinstitucionales y con la caja de compensación familiar que contribuyan a mejorar el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover las relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos.

- Implementar las guías y protocolos de Promoción, Prevención y Atención facilitados por la Resolución 2404 del 2019 para la gestión efectiva del riesgo psicosocial al interior de la empresa, en especial, los de Burnout, reacciones de estrés

- Fomentar las pausas activas y/o psicopausas como estrategias de prevención para disminuir la fatiga laboral.

- Desarrollar actividades en inteligencia emocional, comunicación efectiva y asertiva, resolución de conflictos, servicio al cliente, relaciones interpersonales y estrategias de autorregulación, control del estrés y motivación.

- Se debe desarrollar el programa de vigilancia de riesgo psicosocial.

- Realizar una Actualización de esta evaluación en 2 años por el Nivel de Riesgo, donde se recopilen los avances en los planes de intervención y los cambios administrativos, locativos o de infraestructura, que puedan afectar de forma significativa los hallazgos de la presente evaluación. para generar y mantener la confianza con el proceso y legitimar un nuevo diagnóstico.

La evaluación de riesgo psicosocial no es, en sí misma, una intervención ni resuelve la exposición a los riesgos.

PROGRAMA DE GESTIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN A NIVEL INTRALABORALES Y EXTRALABORALES	
Objetivo: Prevenir y disminuir niveles de riesgo entre medio, alto y muy alto de magnitud a nivel intralaboral y extralaboral en los trabajadores de cada centro de trabajo. **ALCALDIA MUNICIPAL PALESTINA**	
Alcance: 99% de los trabajadores en cada centro de trabajo	
Dimensiones	**Acciones**
Relación con los colaboradores	• Establecer programas de formación y capacitación en estilos de liderazgo. • Implementar sistemas adecuados de participación y comunicación.
Relaciones Sociales En El Trabajo	Capacitaciones grupales para todo el personal en: 1. Comunicación efectiva y asertiva. 2. Trabajo en equipo. 3. Responsabilidad individual y compartida. 4. Manejo de conflictos y prevención del acoso laboral. 5. Realizar talleres de relaciones interpersonales Acompañamiento y capacitación al Comité de Convivencia Laboral en temáticas como: 1. Normatividad 2. Alcances: ¿Qué es y qué no es acoso laboral? - ¿Cómo abordar los casos reportados? 3. Competencias: Temas relacionados con convivencia laboral. 4. Orientación frente a las actividades de sensibilización y Psicoeducación para la prevención del acoso laboral en la Empresa que deben ser promovidas desde el Comité de Convivencia Laboral. Fortalecimiento del programa de convivencia laboral y prevención del acoso laboral: Política, Manual de convivencia.
Claridad de rol	• Rediseñar programas de inducción al cargo asegurando que los trabajadores conozcan sus funciones (tareas rutinarias y no rutinarias) en relación al cargo y las tareas a desempeñar. • Definir actividades rutinarias y no rutinarias de cada puesto de trabajo.

oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos	Diseñar e implementar programa de gestión del conocimiento y desarrollo de competencias laborales.
Retroalimentación del desempeño	Implementar canales de comunicación efectiva entre jefes, colaboradores y compañeros de trabajo en relación a las necesidades laborales del área. Capacitar a los líderes en estrategias de retroalimentación asertivas y de motivación para el personal. Implementar plan de incentivos y reconocimientos por buen desempeño.
Capacitación	Rediseñar el proceso de capacitación dando prioridad aquellas necesidades de formación que son acordes con el desempeño del trabajo.
Participación Y Manejo Del Cambio	Brindar información oportuna, adecuada y eficaz cada que se presente un cambio en las funciones y/o cargos de los colaboradores. Establecer normas claras frente a los instrumentos que se van a utilizar para comunicar antes, durante y después de un cambio en el desempeño de las funciones y/o cargo de un colaborador.
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	• Realizar Talleres vivenciales en desarrollo de las 10 habilidades para la vida (OMS) • Para este dominio se recomienda intervenir mediante un programa de manejo adecuado del tiempo y las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo. • Identificar que situaciones laborales impactan negativamente en la vida extralaboral de los colaboradores. • Brindar herramientas para facilitar un adecuado manejo de las actividades propias laborales y dinámicas por fuera de la empresa.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	El área de SST se le recomienda realizar evaluaciones de los puestos de trabajo. Generar las adecuaciones necesarias en los puestos de trabajo acorde con los resultados de las evaluaciones. Fortalecer el PVE (Programa de Vigilancia Epidemiológica) de Riesgo Ergonómico. Promover en los Colaboradores el hábito de realizar pausas activas durante la jornada de trabajo. Realizar un diagnóstico de las condiciones del ambiente y espacios de trabajo (Actualizar o levantar la Matriz de peligros e identificación de riesgos y sobre esta diseñar el plan de mejora)
Demandas cuantitativas	Diseñar e implementar técnicas para optimizar el tiempo en el trabajo donde se incluyan todos los recursos usados en los procesos.

	Revisar cargas de trabajo a partir de su análisis con el objetivo de identificar las causas de la sobrecarga y establecer las medidas correctivas que pueden ser redistribuciones de cargas, refuerzo de personal en tiempos de producción pico, mejoramiento o introducción de nueva tecnología o redistribución del puesto de trabajo, eliminación de los tiempos muertos, de desplazamientos innecesarios.
Exigencias de responsabilidad del cargo	• Desarrollo de habilidades para el liderazgo de lugares de trabajo saludable. • Fortalecimiento de los procesos cognitivos para personal asignado a cargos de mayor demanda de carga mental • Generación de hábitos saludables y redefinición de formas de trabajo.
Demandas de la jornada de trabajo	Sensibilización a jefes en cargas de trabajo equilibradas.
Demandas de carga mental	Fortalecer las pausas activas durante la jornada laboral. Entrenar a los Colaboradores a partir de talleres grupales en estrategias de relajación. Identificar la relevación de algunas tareas y funciones en un nivel Jerárquico.
Demandas Emocionales	Fortalecer la Inteligencia emocional mediante la realizan de talleres y acompañamiento con psicóloga de manera tal que el individuo pueda aprender a manejar adecuadamente sus emociones cuando se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo
Reconocimiento y compensación	Revisar la escala salarial y estudiar la posibilidad de hacer ajustes de acuerdo con el desempeño y las competencias de los colaboradores. Ofrecer incentivos económicos por buen desempeño. Fortalecer los servicios ofrecidos a través del programa de Bienestar laboral.
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	determine tipo de transporte y duración del desplazamiento y así encontrar estrategias y alternativas que estén encaminadas a reducir el nivel de riesgo que significa esta dimensión para los colaboradores.
Situación Económica Del Grupo Familiar	Capacitar a todo el personal en inteligencia financiera. Incentivar el ahorro a partir de convenios con entidades bancarias.
Estrés	Debido al resultado del nivel de riesgo **ALTO – ALTO** en esta dimensión es necesario realizar estas actividades para mejorar el nivel de riesgo: • Psicoeducación. • Actividades de formación continua y desarrollo de personal. • Fortalecer los procesos de gestión del desempeño. • Actividades de bienestar laboral. • Fomento de estilos de vida saludable. • Promover la adaptación trabajadora – trabajo.

	• Mantener el ambiente de trabajo. • Fortalecer vínculos sociales. • Fortalecer redes de apoyo social. • Fortalecer la gestión del desempeño.

PLAN DE ACCIÓN – RIESGOS PSICOSOCIALES
ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALESTINA, CALDAS

Este plan se construye con base en los resultados obtenidos de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial, enfocado en intervenir dimensiones con niveles de riesgo ALTO y MEDIO.

DIMENSIONES CON NIVEL DE RIESGO ALTO

Relaciones sociales en el trabajo

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Retroalimentación del desempeño

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Características del liderazgo

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Claridad de rol

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Capacitación

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.

- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Participación y manejo del cambio

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Demandas emocionales

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Recompensas derivadas de la pertenencia

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Reconocimiento y compensación

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

Tiempo fuera del trabajo

- Realizar diagnósticos participativos que identifiquen causas concretas del riesgo.
- Implementar estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Crear espacios institucionales de escucha, retroalimentación, y gestión del clima laboral.
- Establecer canales de reconocimiento y recompensa formal e informal.
- Promover prácticas que mejoren el balance vida-trabajo y reduzcan la fatiga o desmotivación.

DIMENSIONES CON NIVEL DE RIESGO MEDIO Y RECOMENDACIONES

Relación con los colaboradores

- Encuentros de integración y promoción del respeto interpersonal.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades

- Diseñar rutas de desarrollo personal y profesional por dependencia.

Control y autonomía sobre el trabajo

- Permitir que el trabajador tenga mayor participación en cómo realiza sus tareas.

Demandas cuantitativas

- Revisión de carga de trabajo y distribución según perfiles.

Demandas de carga mental

- Pausas activas, técnicas de priorización y manejo del tiempo.

Consistencia del rol

- Revisión de tareas frente a perfil de cargo para evitar ambigüedad.

Demandas de la jornada de trabajo

- Monitoreo de tiempos reales de jornada y descansos efectivos.

Comunicación y relaciones interpersonales

- Promover espacios de comunicación horizontal, sana y asertiva.

Situación económica del grupo familiar

- Capacitaciones en finanzas personales y convenios institucionales.

Desplazamiento vivienda-trabajo

- Horarios flexibles para quienes tengan mayores dificultades de traslado.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

Capacitación y retroalimentación

Mejoran la claridad de expectativas y fortalecen las habilidades necesarias para el rol.

Reconocimiento y recompensas

Aumentan la motivación, reducen el ausentismo y mejoran el compromiso organizacional.

Claridad de rol

Disminuye el estrés laboral asociado a la ambigüedad o sobrecarga de funciones.

Relaciones sociales y liderazgo

Un liderazgo empático y una buena relación entre compañeros mejora el clima organizacional.

Control sobre el trabajo

La autonomía en la ejecución de tareas incrementa la satisfacción laboral.

Apoyo en demandas emocionales y ambientales

Minimiza el riesgo de desgaste profesional y fatiga crónica.

Balance vida-trabajo

Fomenta el bienestar, la salud mental y la productividad del personal.

CERTIFICACIÓN CARGA MENTAL
ALCALDIA MUNICIPAL

La presente certificación se emite a solicitud de la organización con la finalidad de validar el nivel de riesgo por cargo, generar los planes de acción de intervención para el control del mismo y dar cumplimiento a los requerimientos del Ministerio del Trabajo en materia a la intervención del riesgo psicosocial. A continuación, se describen los niveles de riesgo por cargo de Carga Mental

CARGO	#	CARGA MENTAL
secretario de planeacion	1	Medio
secetario administrativo	1	Medio
area tributaria	1	Bajo
administrador sisben	1	Bajo
secretario general	1	Muy alto
secretario	2	Sin riesgo
secretaria de gestion social	1	Bajo
profesional universitario	2	Medio
secretaria	1	Sin riesgo
secretaria de hacienda	1	Sin riesgo
tesorera general	1	Medio
almacenista general	1	Medio
coordinador de presupuesto	1	Alto
asesora de control interno	1	Sin riesgo
auxiliar administrativa	2	Bajo
corregidor arauca	1	Sin riesgo
tecnico operativo	1	Muy alto
Directora local del salud	1	Bajo
inspector rural de policia	2	Muy alto
secretarai ejecutiva	1	Bajo
inspector de policia transito urbano	1	Muy alto
auxiliar administrativo	1	Sin riesgo
operario	8	Sin riesgo
Profesional en seguridad y salud	1	Bajo

BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL	
El presente documento es un informe general de resultados de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en	
Organización	**ALCALDIA MUNICIPAL PALESTINA**
Número de identificación	890.801.141-7
Evaluador	JUAN GUILLERMO RAMIREZ
Profesión	PSICOLOGO
Postgrado	ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Número de tarjeta profesional	184066
Número de licencia en salud ocupacional	1155
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional	15 julio 2019
Cantidad de respondientes	35
Numero de contacto	3008928788
Correo	Juanramirezps@hotmail.com

Risaralda Verde y emprendedora — Gobernación de Risaralda	**DEPARTAMENTO DE RISARALDA** **Secretaría de Salud** **GESTIÓN EN SALUD** **SALUD PÚBLICA** **Resolución 1155**
Versión: 3	Fecha: 02/2014

Resolución No. 1155 del 16 de julio de 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LICENCIA PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS.

LA SECRETARIA DE SALUD DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA, en uso de sus atribuciones constitucionales, contenidos en los artículos 2º, 3º, 29º,121, 122, 123,124 y 209, artículo 23 de la Ley 1562 de 2012, la Resolución 4502 de 2012 y demás normas concordantes,

Considerando

Que la Secretaría de Salud Departamental es competente para otorgar la licencia para prestar servicios en seguridad y salud en el trabajo, con base en lo planteado por el artículo 23 de la Ley 1562 de 2012, el cual reza *"Licencias en Salud Ocupacional. El Ministerio de la Salud y Protección Social reglamentará en el término de seis (6) meses, contados a partir de la vigencia de la presente ley, el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias en salud ocupacional a las personas naturales y jurídicas, que como mínimo deben comprender: requisitos, experiencia, campo de acción de acuerdo a su profesión, cobertura nacional y departamental, formación académica, y vigencia de la licencia. La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional estará a cargo de las entidades departamentales y distritales de salud. Se reconocerá la expedición y renovación de las licencias de salud ocupacional a los profesionales universitarios con especialización en salud ocupacional, a los profesionales universitarios en un área de salud ocupacional, tecnólogos en salud ocupacional y técnicos en salud ocupacional, todos ellos con títulos obtenidos en una institución de educación superior debidamente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional".*

Que el artículo 1º de la Resolución 4502 de 2012, determina la *"EXPEDICIÓN, RENOVACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS LICENCIAS DE SALUD OCUPACIONAL. La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional a las personas naturales o jurídicas públicas o privadas que oferten a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo, definidos por el artículo 1o de la Ley 1562 de 2012, estará a cargo de las Secretarías Seccionales y Distritales de Salud, en cumplimiento de la competencia asignada a estas por el inciso primero del artículo 23 de la citada ley, previo el cumplimiento de los requisitos y procedimientos señalados en la presente resolución".*

Que **JUAN GUILLERMO RAMIREZ ARICAPA,** identificado (a) con cédula de ciudadanía número **1.088.273.648** expedida en Pereira, solicitó la expedición de la licencia para prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo como persona natural PSICOLOGO - ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y CONTROL DE RIESGOS, con dirección M 10 C 21 Perla del Sur, Teléfono 3008928788, del Municipio de Pereira, Risaralda.

Que el (la) solicitante acreditó los documentos requeridos por las disposiciones legales (Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social) y tiene concepto favorable del Grupo Interdisciplinario de Salud Pública, emitido en reunión del 16 de julio de 2019.

Por lo anteriormente expuesto, la Secretaria de Salud del Departamento de Risaralda,

Resuelve

ARTÍCULO PRIMERO: Expedir por el término de diez (10) años, contados a partir de la fecha de notificación de la presente providencia la licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a **JUAN GUILLERMO RAMIREZ ARICAPA,** identificado (a) con cédula de ciudadanía número **1.088.273.648** expedida en Pereira, con dirección M 10 C 21 Perla del Sur, Teléfono 3008928788, del Municipio de Pereira, Risaralda, para prestar los servicios de **Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo, Diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Industrial, Investigación del Accidente de Trabajo, Educación y Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Solo aplica para aplicación de la batería de la empresa ALCALDIA MUNICIPAL PALESTINA 2025

Risaralda Verde y emprendedora	DEPARTAMENTO DE RISARALDA Secretaría de Salud GESTIÓN EN SALUD SALUD PÚBLICA **Resolución 1155**
Versión: 3	Fecha: 02/2014

LICENCIA No. **LPSST 1155 – 19**

Vigente hasta: **15 de julio de 2029**

Válida en todo el Territorio Nacional.

ARTÍCULO SEGUNDO: Para efectos de renovación de la Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene vigencia por diez (10) años a partir de la fecha de expedición el interesado podrá hacer la renovación por períodos iguales previa presentación de solicitud ante la Secretaría de Salud.

ARTÍCULO TERCERO: Esta licencia tiene carácter personal e intransferible.

ARTÍCULO CUARTO: Los titulares de las licencias deberán cumplir en el ejercicio de sus actividades con la ley y las normas técnicas y éticas previstas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO QUINTO: Contra los actos administrativos que concedan esta Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, procede el recurso de reposición ante la Secretaria de Salud y el de apelación ante el Despacho del Gobernador del Departamento, ambos interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, ya sea personal o por aviso, en los términos y condiciones establecidos en los artículos 67, 69 y 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de su notificación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OLGA LUCIA HOYOS GOMEZ
Secretaria de Salud Departamental

Proyectó: Olga Patricia de los Ríos Sepúlveda
Profesional Universitana



NOTIFICACION PERSONAL
Hoy 24-7-19 4:22 pm se le hizo conocer el
Juan Guillermo Ramirez Aricapa.
10832764[illegible]

Solo aplica para aplicación de la batería de la empresa ALCALDIA MUNICIPAL PALESTINA 2025


República de Colombia
Colegio Colombiano de Psicólogos
Tarjeta Profesional
de Psicólogo
Ley 1090 de 2006
No. 184066
JUAN GUILLERMO RAMIREZ ARICAPA
C.C. 1088273648
Expedida: 29/05/2018
Colegio Colombiano de Psicólogos