



DIAGNOSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

ELABORADO POR

SANDRA LORENA ALVAREZ LÓPEZ

PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TP: 102298, LSST 1837-11

MAYO DEL 2015

|

Informe elaborado por SANDRA LORENA ALVAREZ LPSST 1837-11

Este documento se realiza en cumplimiento a la resolución 2646 de julio del 2008, y a la responsabilidades de la Contraloría Municipal de Pereira frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

1. OBJETIVOS

2. METODOLOGÍA

3. FACTORES DE RIESGO

3.1 FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES

3.2. FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES

4. EVALUACIONES DE ESTRÉS

5. DEFINICIÓN DE INSTRUMENTOS INTRALABORALES A Y B

6. PROCEDIMIENTO

7. POBLACIÓN

8. PUNTAJE

9. MARCO LEGAL

2

Informe elaborado por SANDRA LORENA ALVAREZ LPSST 1837-11

Este documento se realiza en cumplimiento a la resolución 2646 de julio del 2008, y a la responsabilidades de la Contraloría Municipal de Pereira frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST



10 INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

10.1 ÁREAS Y NUMERO DE PARTICIPANTES

11 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

11.1. GRAFICA PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FRPS INTRALABORAL

11.2 GRAFICA NIVELES DE RIESGO INTRALABORAL POR ÁREAS

12. GRAFICA PUNTAJE GENERAL DE NIVELES DE ESTRÉS

12.1 GRAFICA PUNTAJE NIVELES DE ESTRÉS POR ÁREAS

13. NIVELES DE RIESGO EXTRALABORAL

14. NIVELES DE RIESGO INTRALABORAL POR DOMINIOS Y DIMENSIONES

15. RESUMEN DE NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES

16 ANÁLISIS CUALITATIVOS DE FACTORES DE RIESGO, HALLAZGOS

17 ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL



I. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social no sólo dependen de los diferentes medios de producción de que se dispone, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y del bienestar de los trabajadores y de sus familias.

El ministerio de trabajo de Colombia ha señalado en la resolución 2646 de 2008 la responsabilidades de las empresas en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Al igual que en la resolución 1443 del 2014 ha resaltado la importancia de la vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprendiendo la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. Por tal razón las empresas Colombianas han asumido su rol preventivo iniciando la intervención de estas condiciones a través de la evaluación de factores de riesgo psicosocial , utilizando como instrumento de evaluación la batería del ministerio de trabajo que fue diseñada por la universidad javeriana y validada en el país.

2. JUSTIFICACIÓN

Con el presente Informe se pretende aportar elementos que faciliten la implementación en la empresa, de un Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, que incluya: la prevención, intervención y monitoreo de los mismos, de acuerdo a la Resolución 002646 del 17 de julio de 2008.

A partir de los hallazgos encontrados en la empresa, se plantea la necesidad de desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar aspectos personales y laborales, así como profundizar en la identificación eficaz de factores de riesgo, personales y ambientales que facilitan la ocurrencia de accidentes de trabajo y que pueden llegar a generar enfermedades profesionales. Es importante optimizar el recurso humano y proyectarlo hacia el mejoramiento de una cultura participativa, y orientada hacia el logro de todos los colaboradores.



El contexto laboral y el objetivo organizacional de esta empresa, hace que el programa de *Riesgo Psicosocial* se siga orientando hacia el mejoramiento del ambiente laboral buscando que los colaboradores tengan un contexto propicio para su labor, generando en ellos una sensación de bienestar que conlleve a la satisfacción laboral, productividad y sentido de pertenencia.

Una de las consecuencias del Riesgo Psicosocial es el estrés laboral, el cual no solo tiene repercusiones en la salud física y mental de los colaboradores; sino que también tiene repercusiones económicas para las organizaciones.

Es por lo anterior, que se hace necesario implementar el programa de vigilancia epidemiológica, orientado al control e intervención de los diferentes aspectos del factor de riesgo psicosocial, con el fin de detectar y disminuir problemas de salud mental que puedan desencadenar sintomatología de estrés laboral y enfermedades de tipo común asociadas al mismo.

I. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio de diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial entre los empleados de LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA como base de un programa encaminado a la prevención del riesgo psicosocial y el mejoramiento del ambiente laboral y la calidad en el desempeño.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los riesgos psicosociales actuales en la empresa
- Proponer un plan de intervención, orientado a disminuir factores de riesgo Psicosocial que afectan directamente al colaborador y por ende el clima en la Organización, el desempeño y la



salud de los empleados.

2. METODOLOGÍA

El diagnóstico se realizó mediante la aplicación individual de 3 instrumentos avalados por el ministerio del trabajo, con estos instrumentos de tipo proyectivo por medio de reflexiones, afirmaciones o expresiones la persona identifico de forma individual sus principales riesgos dependiendo de su actividad en **LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA**

La estructura de los cuestionarios son de tipo likert, compuesto por ciento veintitrés (123) factores intralaborales forma A y noventa y siete (97) preguntas para la medición de los factores intralaborales forma B, factores extralaborales treinta y una (31) reflexiones distribuidas aleatoriamente con cinco opciones de respuesta para cada uno; y el cuestionario para la evaluación del estrés consta de treinta y una (31) reflexiones con cuatro opciones de respuesta.

3. FACTORES DE RIESGO

3.1 FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES:

Con los instrumentos tipo A y B se miden las siguientes condiciones intralaborales

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO. Cuenta con las siguientes dimensiones:

- Características del liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores (subordinados). (No aplica para la forma B)

CONTROL SOBRE EL TRABAJO. Cuenta con las siguientes dimensiones:



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

DEMANDAS DEL TRABAJO. Cuenta con las siguientes dimensiones:

- Demandas cuantitativas.
- Demandas de carga mental.
- Demandas Emocionales.
- Exigencias de responsabilidad del cargo. (No aplica para la forma B)
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Demandas de Jornada de trabajo.
- Consistencia del Rol. (No aplica para la forma B)
- Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

RECOMPENSA. Cuenta con las siguientes dimensiones:

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

3.2. FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES: Con el instrumento se miden las siguientes condiciones extralaborales

- Tiempo fuera del trabajo.
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar



- Características de la vivienda y su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda – trabajo- vivienda

4. EVALUACIÓN DE ESTRÉS.

El objetivo principal del cuestionario evaluación de estrés es identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral intelectuales y psicoemocionales del estrés.

5. DEFINICIÓN DE INSTRUMENTOS INTRALABORALES A Y B

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. Para evaluar estas condiciones intralaborales tenemos dos instrumentos:

INSTRUMENTO A aplicado a personal con cargos de dirección o jefatura; Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión o resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas y a personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el colaborador tiene un buen grado de autonomía por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico.

EL INSTRUMENTO B. Cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior.

Las condiciones del ámbito intralaboral están compuestas por los siguientes dominios:

6. PROCEDIMIENTO

Una vez se ha establecido el requerimiento de la CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA



de hacer la evaluación del riesgo psicosocial se procede a:

1. Definición de la población a analizar
2. Aplicación de los instrumentos.
3. Proceso y análisis de información cuantitativa.
4. Elaboración de informe de resultados.

7. POBLACIÓN DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

La población objeto de esta evaluación de riesgo psicosocial correspondió a 40 participantes

8. PUNTAJE

Los niveles de Riesgo Psicosocial de los factores intralaborales y extralaborales se clasifican en, Sin Riesgo o riesgo despreciable, Riesgo Bajo, Riesgo Medio, Riesgo Alto y Riesgo muy Alto.

Se considera que el segmento poblacional se encuentra en los puntajes asignados cuando:

Sin riesgo o riesgo despreciable cuando hay ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de observación, no requiere acciones de intervención ni de promoción.

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

Riesgo medio cuando se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan seguimiento y acciones de intervención.



Riesgo alto cuando el nivel de riesgo tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

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

9 MARCO LEGAL

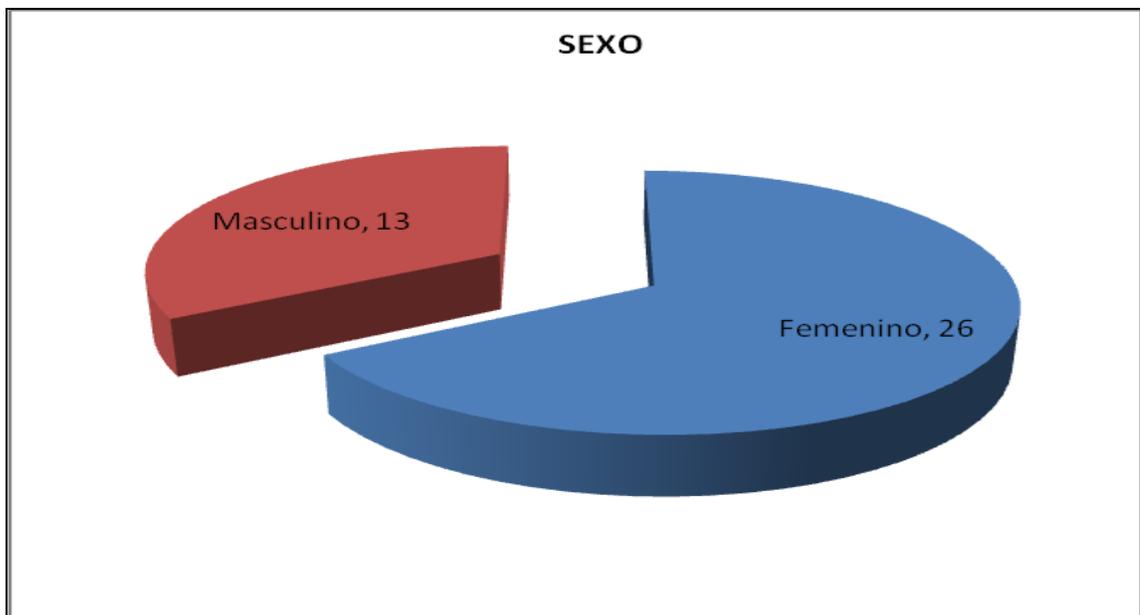
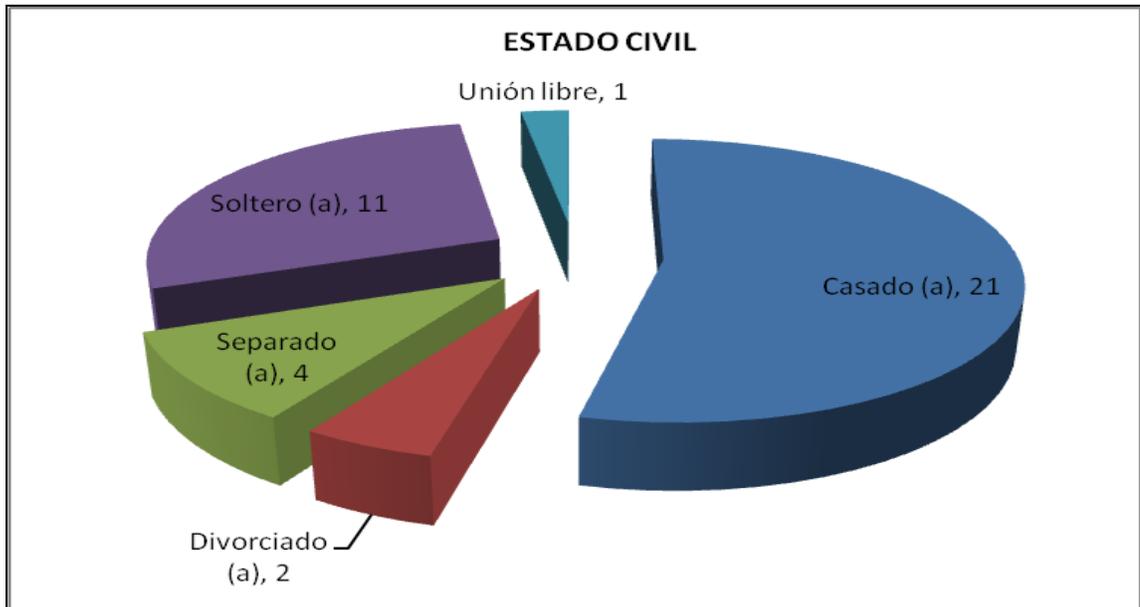
LEGISLACIÓN	CONCEPTO GENERAL
LEY 9 DE 1979 ART. 80.	Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo
LEY 9 DE 1979. artículos 80, 125	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
DECRETO 614 DE 1984. art 2, art 9, art 24, art 30	Mediante el cual se reglamenta la organización y administración de la Salud Ocupacional.
RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 de trabajo.	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares
RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. art 2, art 5 numeral b, c, d, art 10	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
ACUERDO 496 DE 1990. art 8	Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa. Artículo 8: ... las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.
LEY 100 DE 1993. art 161	Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción



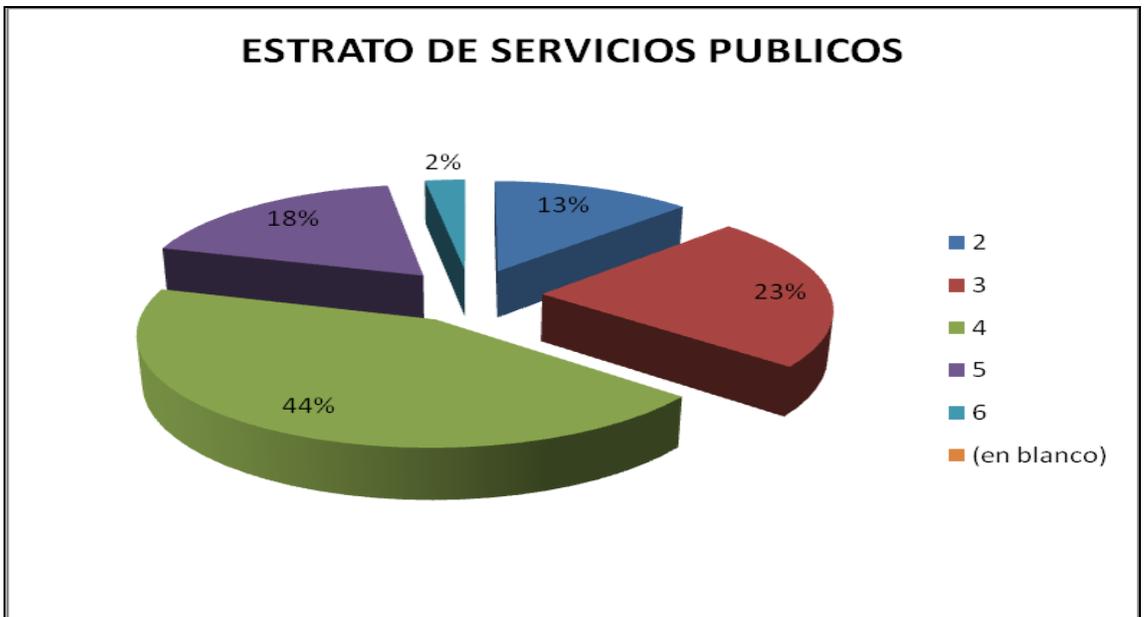
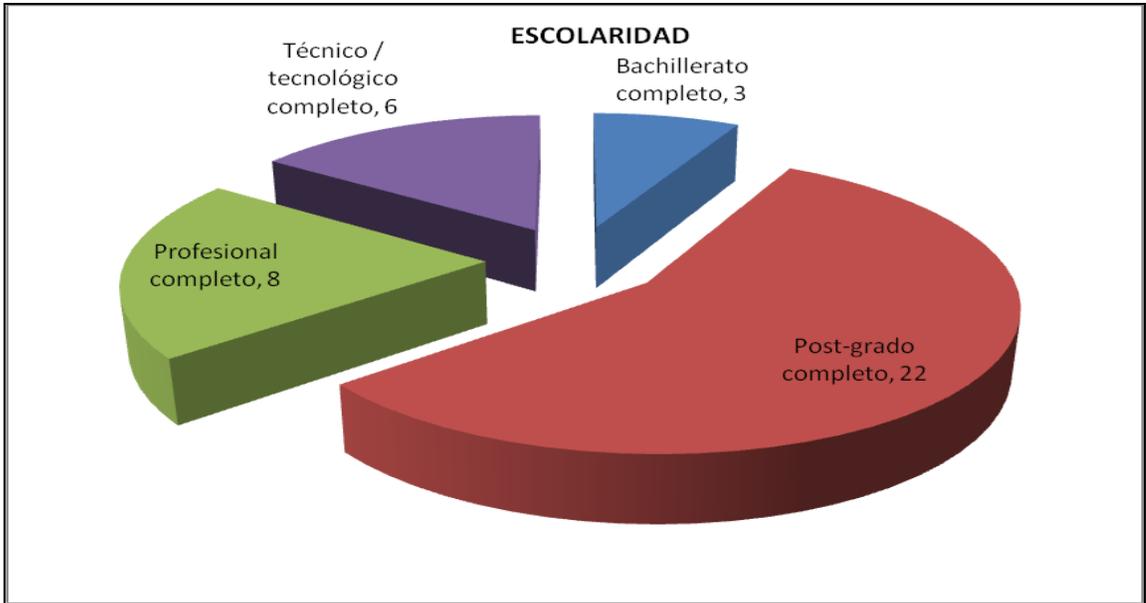
	de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.
DECRETO 1295 DE 1994. art 21, art 56	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
LEY 1010 DE 2006.	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008.	Por la cual 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.
DECRETO 2566 DE 2009.	Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo.
RESOLUCIÓN 652 de 2012.	Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades
RESOLUCIÓN 1356 de 2012.	Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.
LEY 1562 DE 2012	Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales.



10. INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

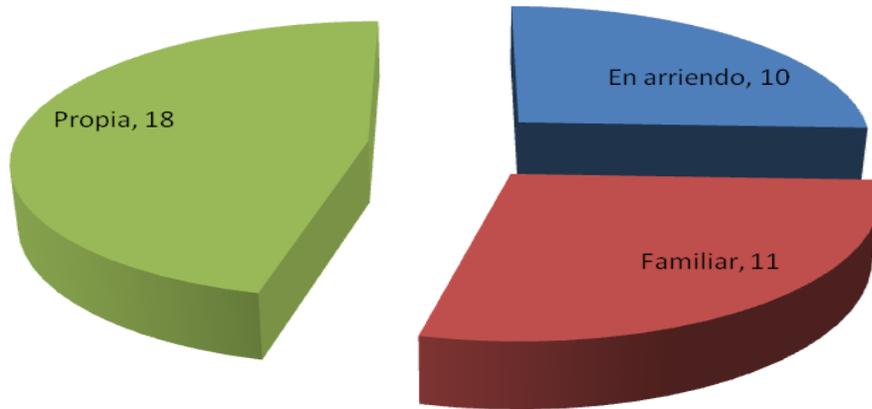


Acorde con la demografía socio laboral de la empresa, la grafica nos muestra que el porcentaje de participación en este estudio, fue más alto para el grupo de mujeres con una participación del 67% frente a la participación de hombres del 33%

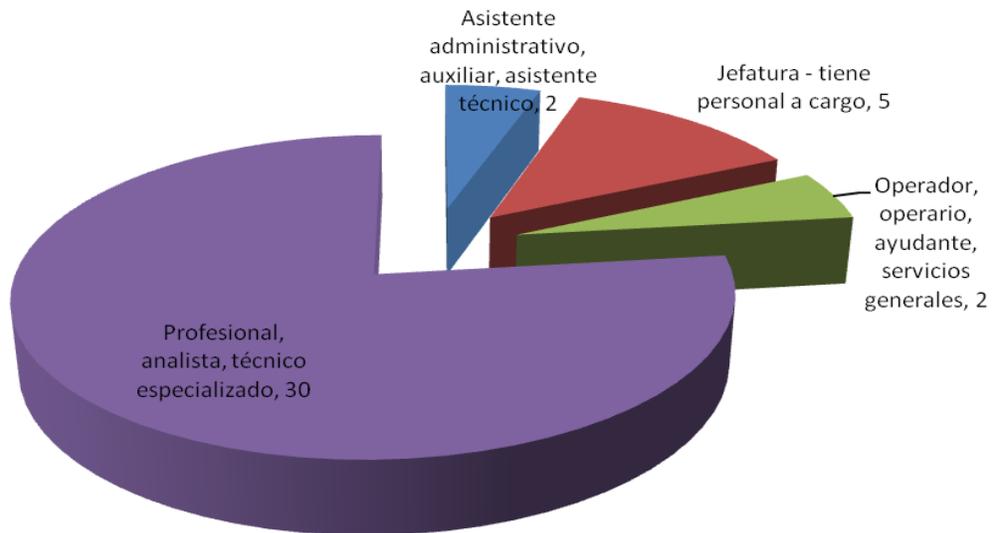




TIPO DE VIVIENDA



TIPO DE CARGO



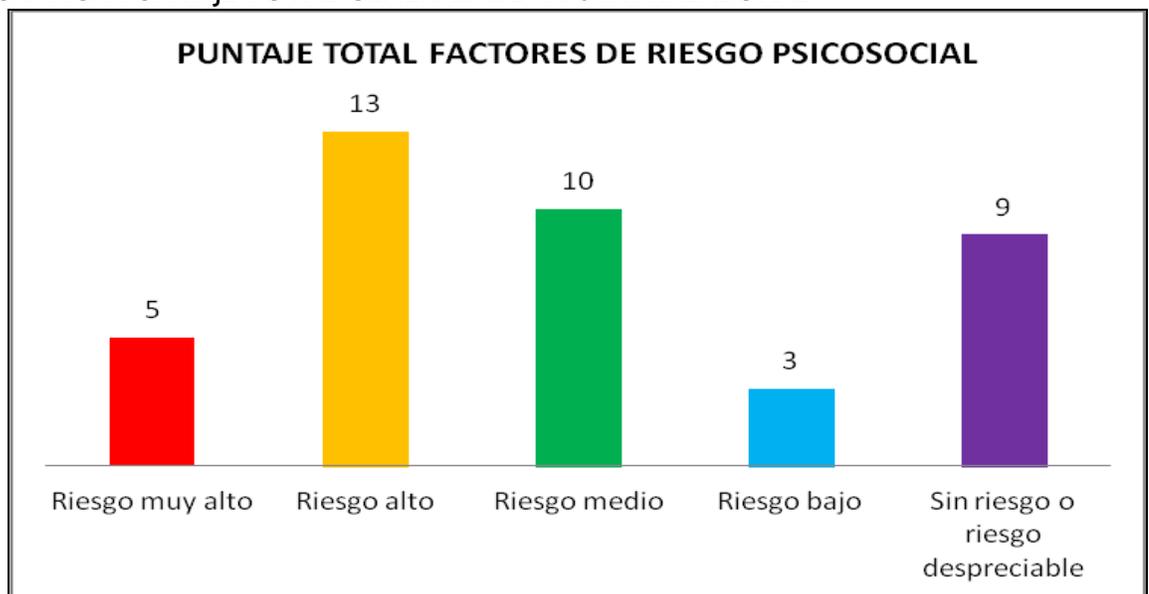


10.1 ÁREAS Y NÚMERO DE PARTICIPANTES



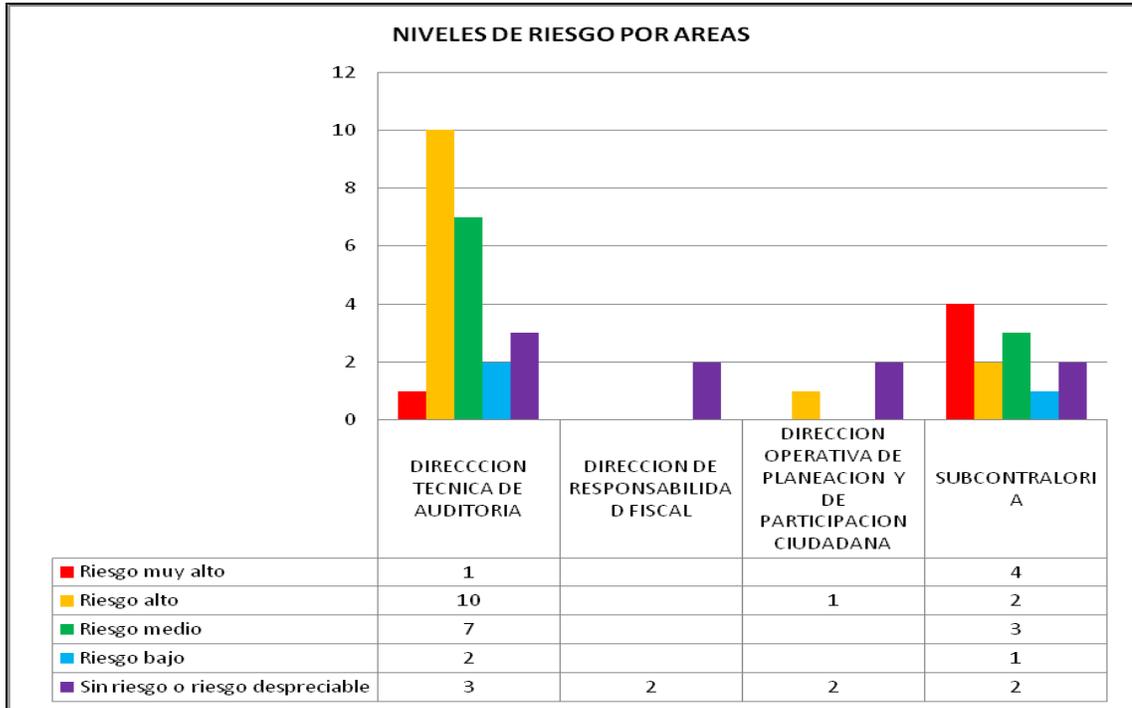
11. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

11.1. GRAFICA PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FRPS INTRALABORAL

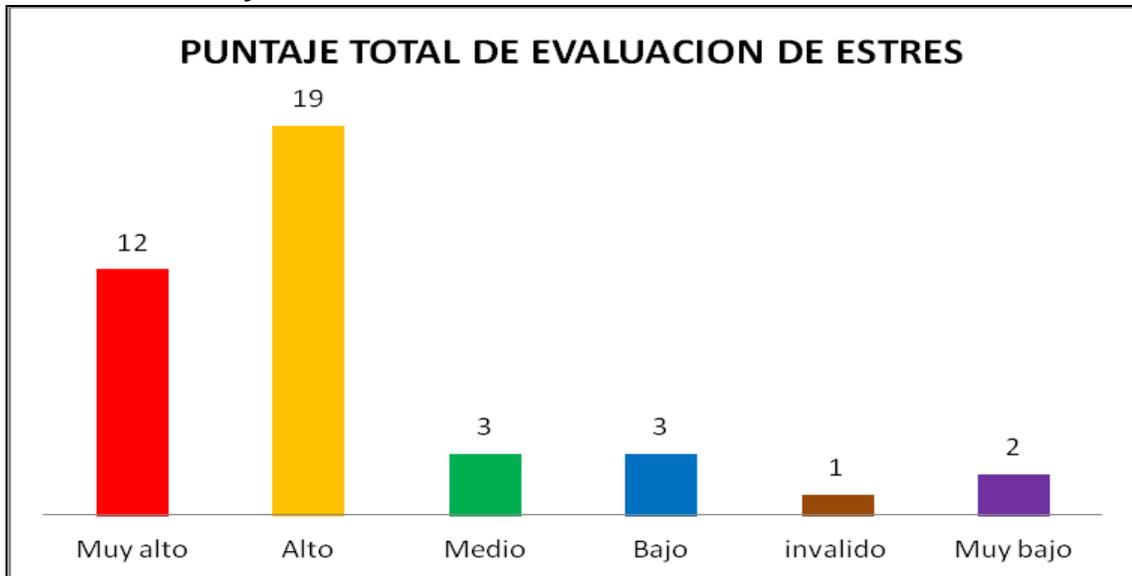




11.2 GRAFICA NIVELES DE RIESGO INTRALABORAL POR ÁREAS

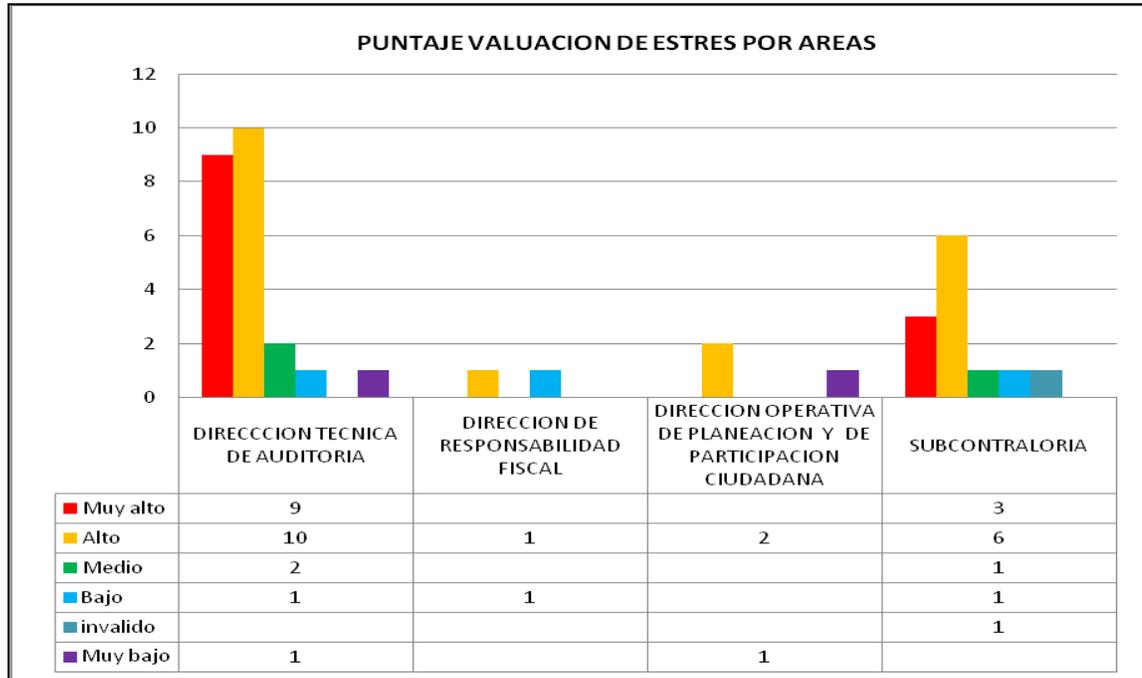


12. GRAFICA PUNTAJE GENERAL DE NIVELES DE ESTRÉS

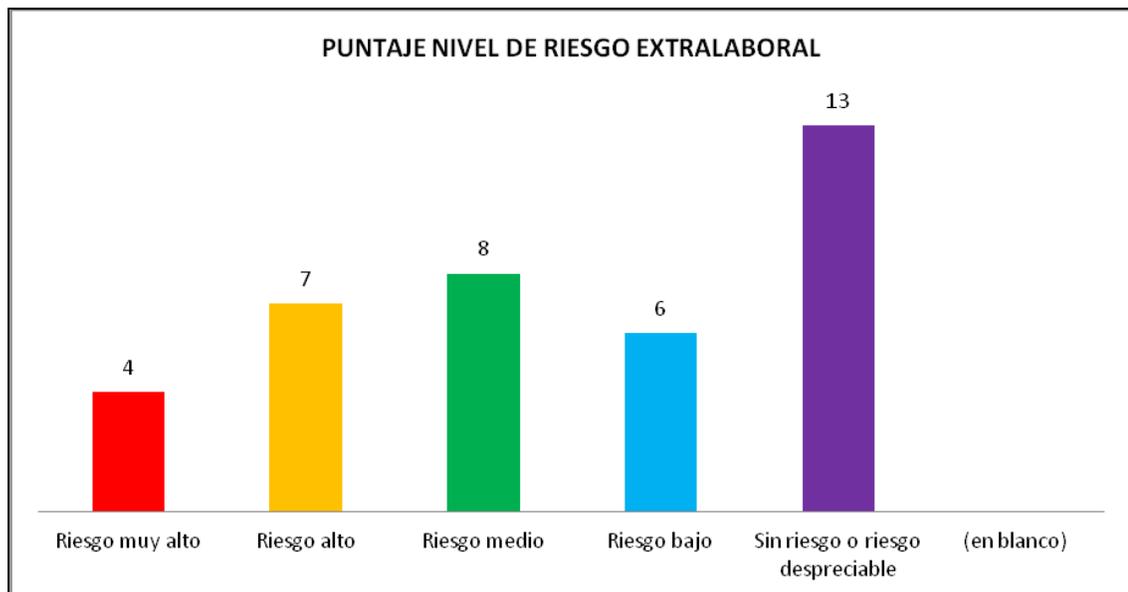




12.1 GRAFICA PUNTAJE NIVELES DE ESTRÉS POR ÁREAS



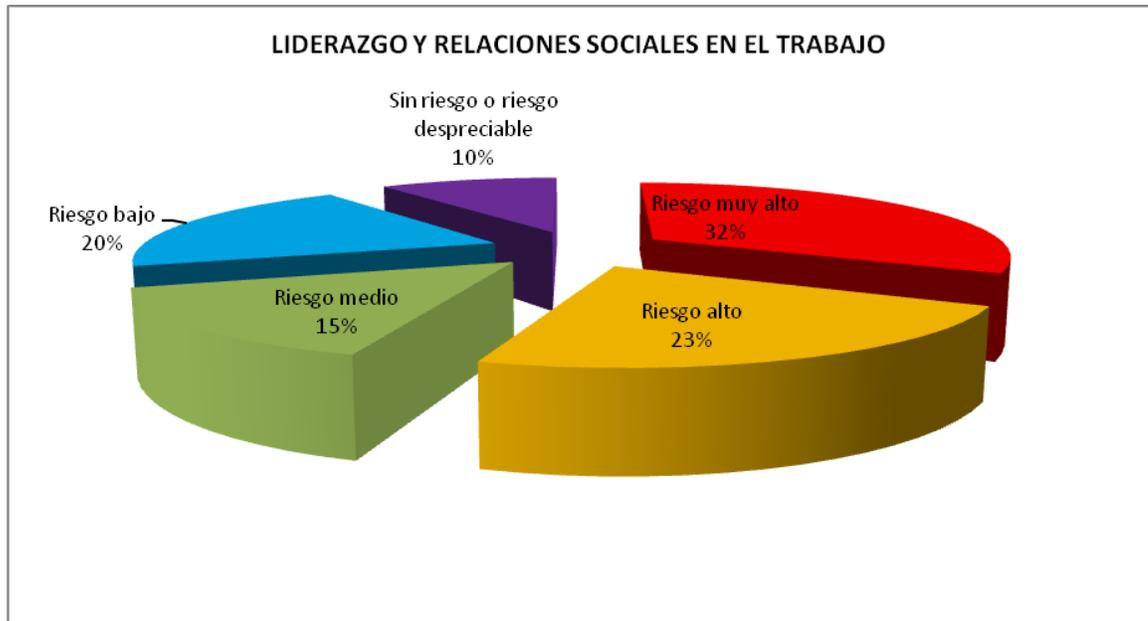
13. NIVELES DE RIESGO EXTRALABORAL





14. NIVELES DE RIESGO INTRALABORAL POR DOMINIOS Y DIMENSIONES

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



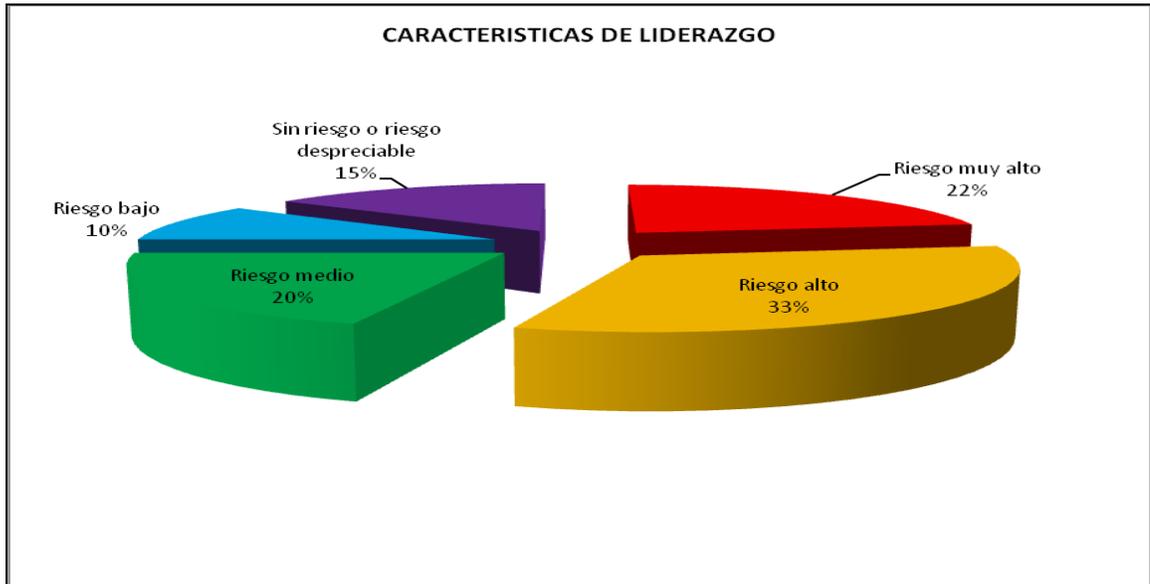
Las graficas muestran que al interior de La contraloria Municipal , no existe un riesgo psicosocial respecto a este Dominio, tanto que puede influir positivamente en el logro de objetivos de la empresa.

En este dominio se comprende el liderazgo aludido a un tipo particular de la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones en 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, el trabajo el equipo y el apoyo social y los aspectos sociales, como la cohesión.

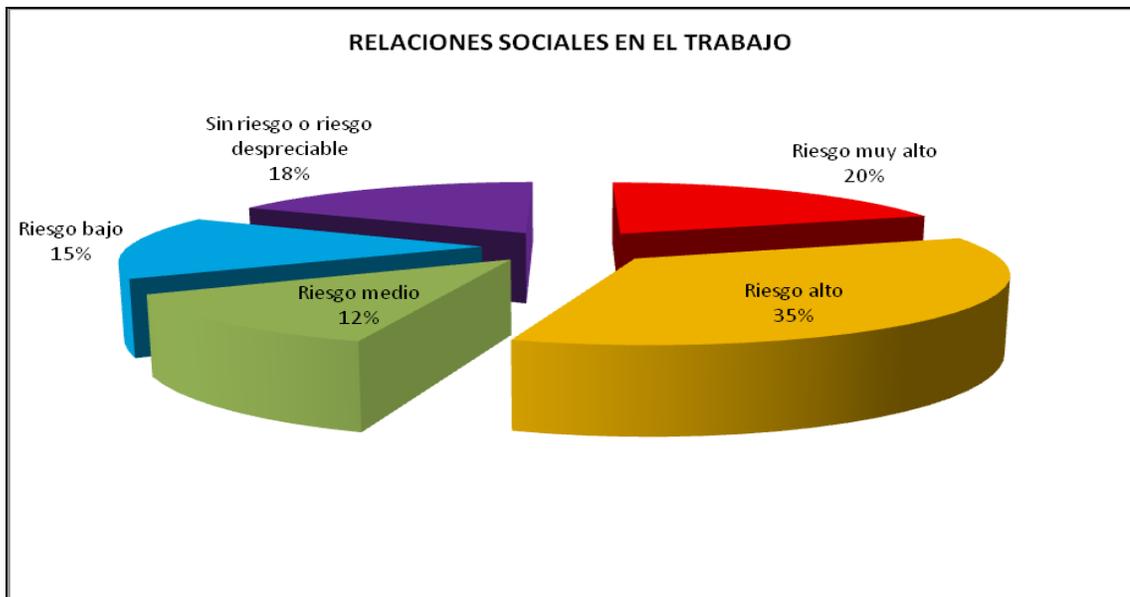


CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO



Según las graficas se percibe claramente que existe un riesgo psicosocial en esta dimensión, lo que nos indica que es necesaria una buena gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

RELACIONES SOCIALES





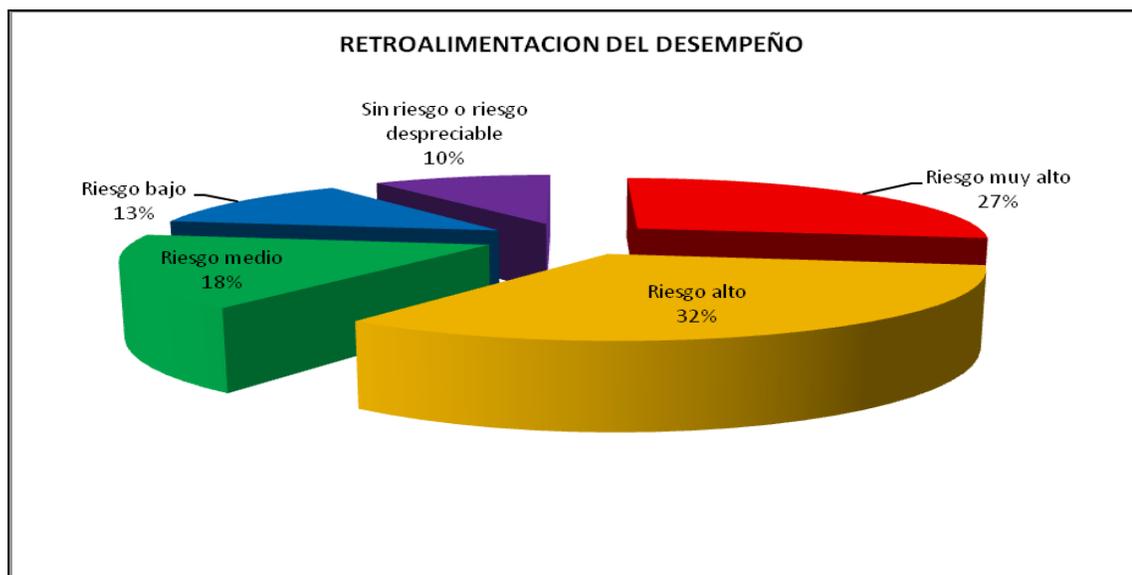
Los resultados de las graficas nos muestran que al interior de la empresa , existe un riesgo representativo en esta dimension indicando que las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo no siempre son positivas, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).
- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Esta condición se puede convertir en fuente de riesgo cuando:

- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
- Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.
- Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO





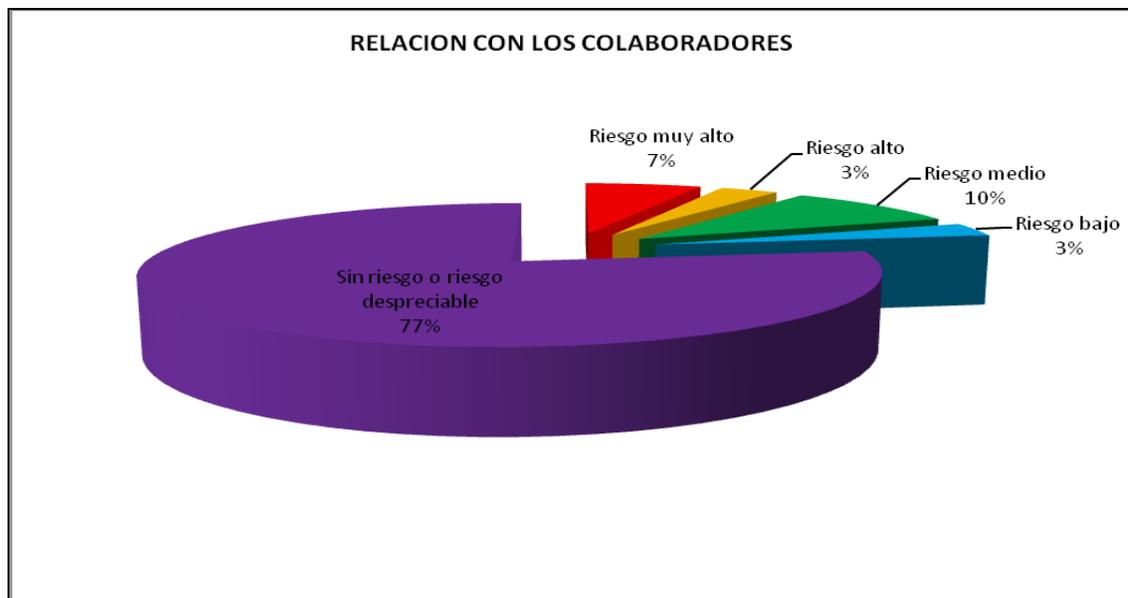
Las graficas muestran que existe un riesgo psicosocial medio en esta dimensión, lo que significa que la retroalimentación se debe mejorar en factores como:

La información que el trabajador recibe sobre la forma como 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

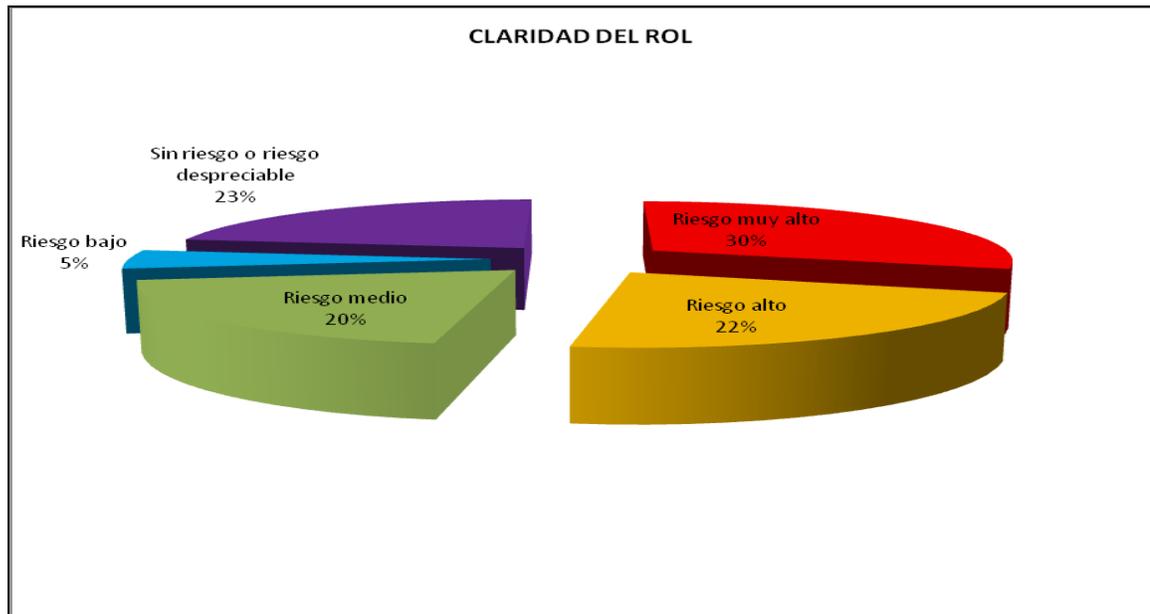


Según el grafico y los datos suministrados por los trabajadores, no se evidencia un riesgo significativo en esta dimension, lo que significa que:

Existe una adecuada gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran positivas las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.



CLARIDAD DEL ROL



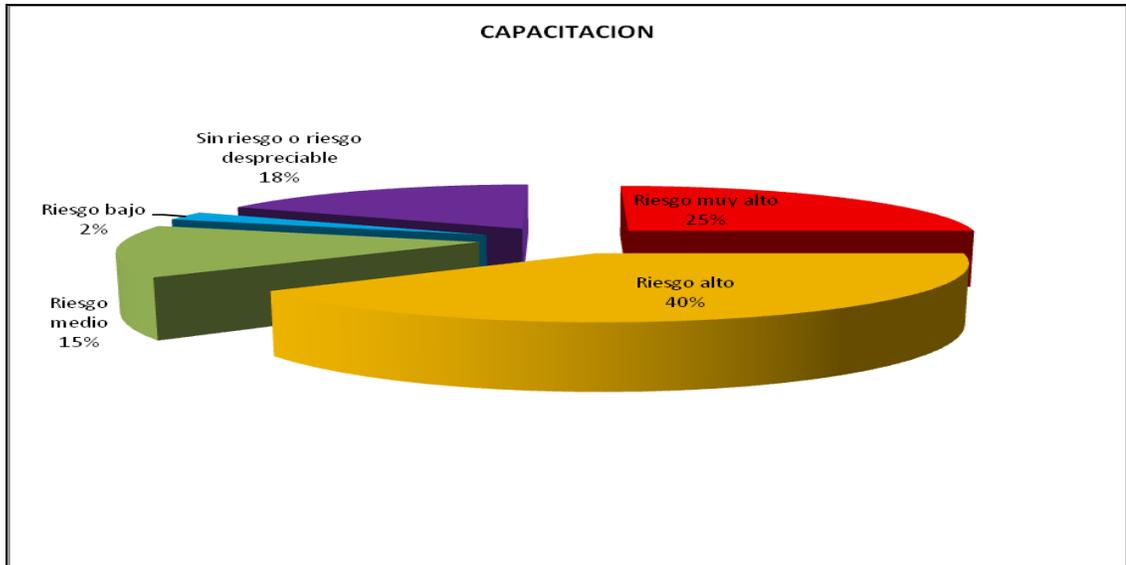
Los resultados obtenidos muestran que existe un riesgo medio con respecto a esta dimensión, lo que significa que el personal no tiene una información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tienen en el ejercicio del cargo.

La Claridad del rol es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

CAPACITACIÓN

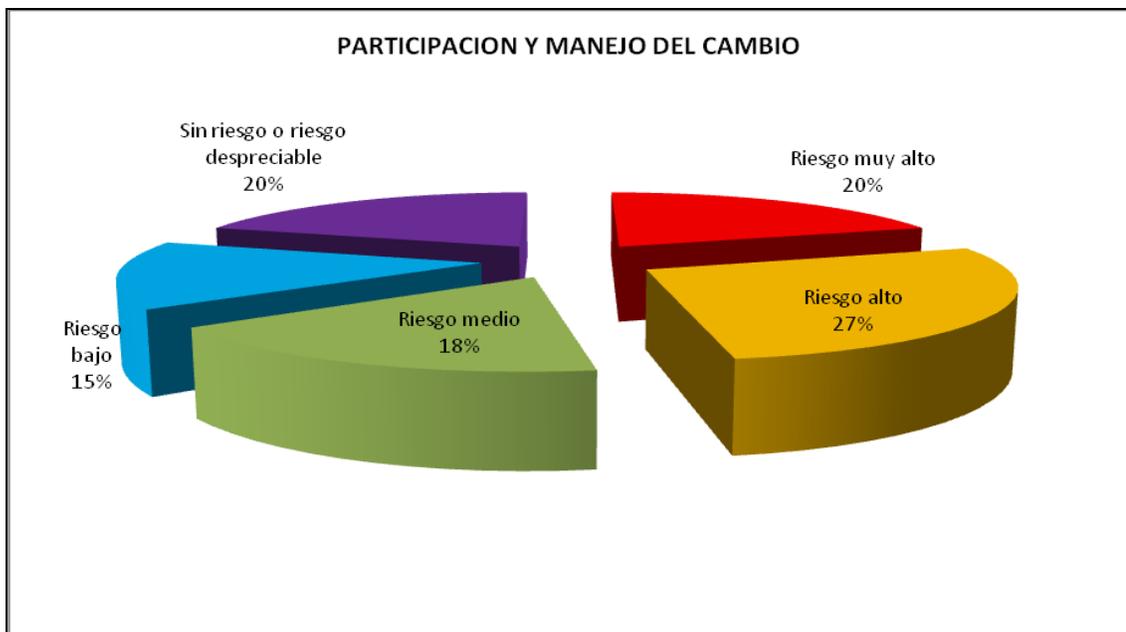
La dimensión de Capacitación se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.
- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.



Según las gráficas, la dimensión de capacitación es percibida con un riesgo alto, Lo que puede significar que no existen actividades de inducción, entrenamiento y formación o que la capacitación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, no son sufridas para ser percibidas por el personal de la entidad en forma eficiente.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO



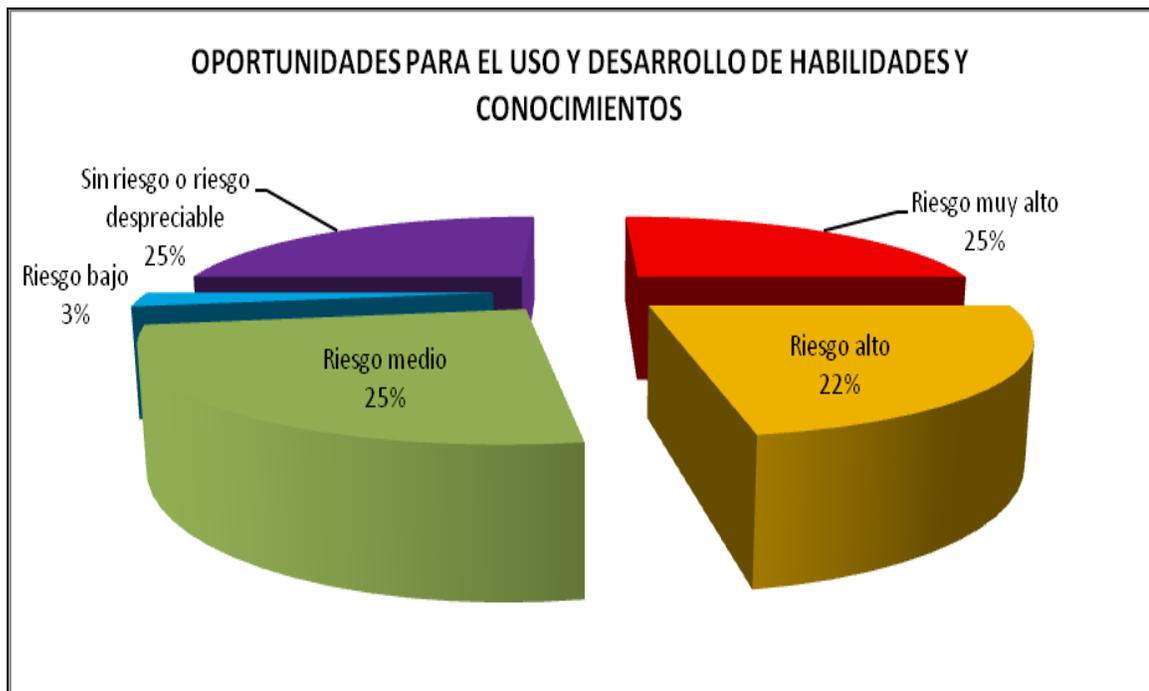


Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

Se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.
- En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.
- Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO



Los resultados obtenidos en esta dimensión, indica que la empresa les permite a sus funcionarios aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, lo cual redunda en beneficio de la empresa y funcionarios.

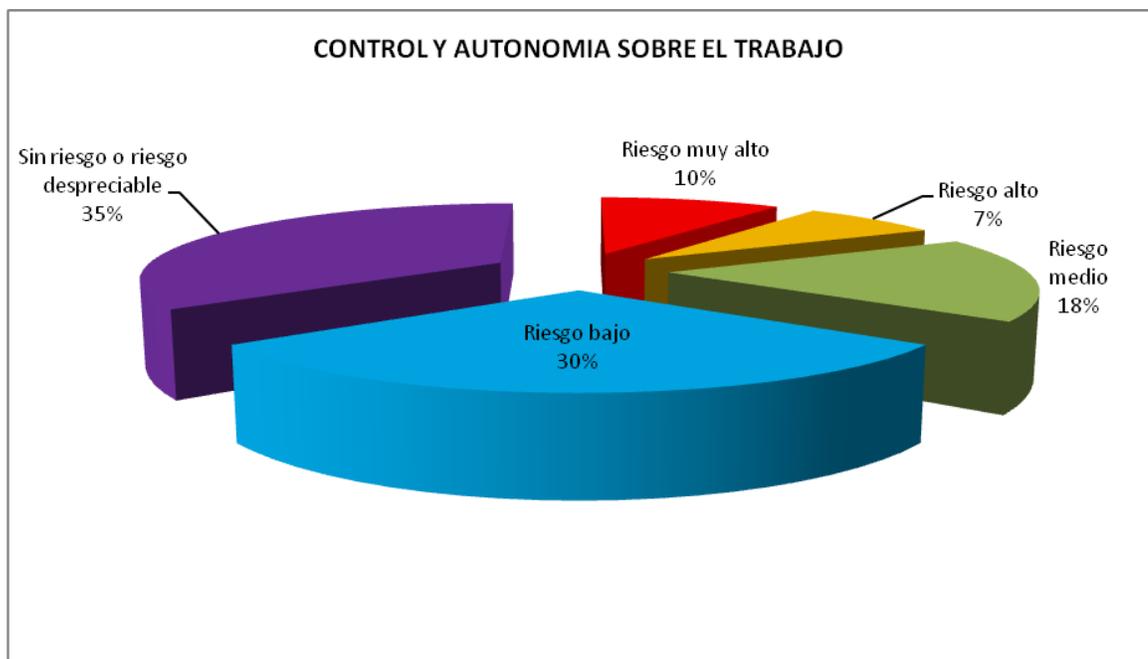


Esta dimensión se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO



Se puede observar en las gráficas que esta dimensión presenta un riesgo bajo lo que significa que el personal tiene buena percepción de autonomía para la realización de su trabajo,

Esta dimensión se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.



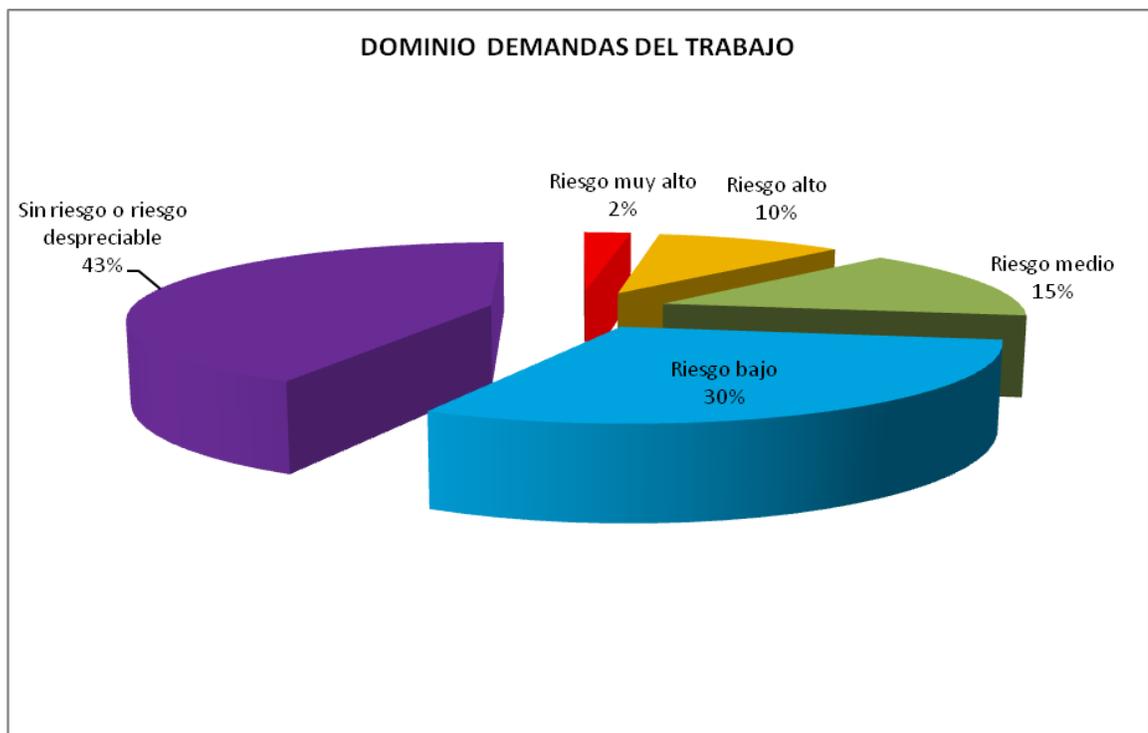
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO

Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza.

Dentro de este dominio se encuentran las siguientes dimensiones las cuales fueron evaluadas.

- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas emocionales
- Demandas cuantitativas
- Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demandas de carga mental
- Consistencia del rol
- Demandas de la jornada de trabajo

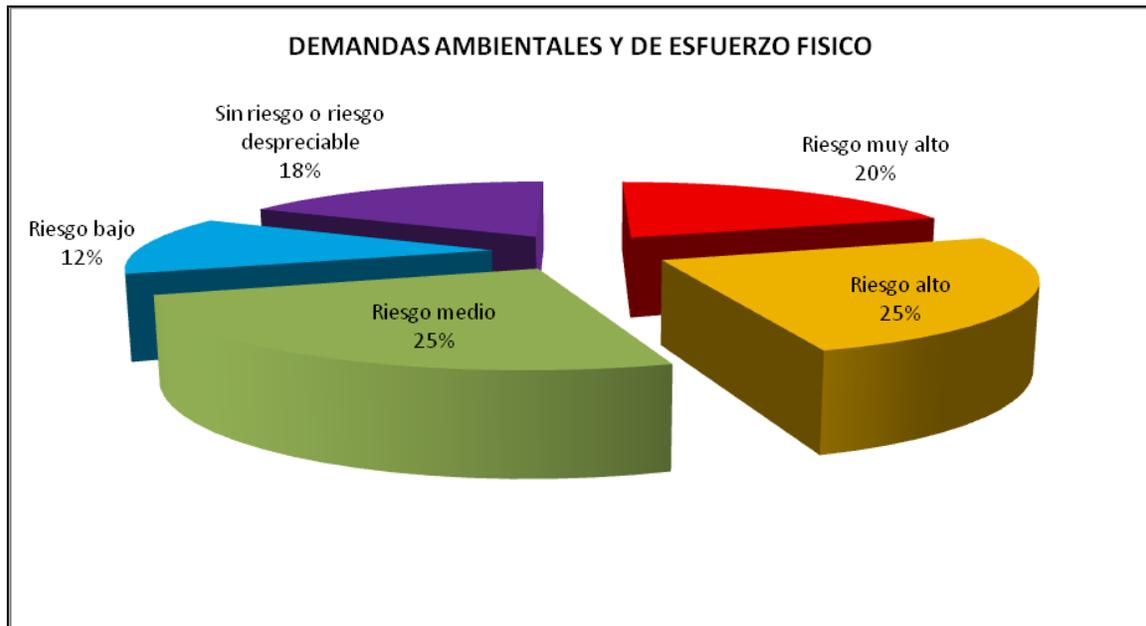
GRAFICAS DEL DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO



Se evidencia en esta dimensión que existe un riesgo bajo, lo que nos indica que los trabajadores tienen una percepción positiva sobre las exigencias laborales



DEMANDAS AMBIENTALES Y FÍSICAS DEL TRABAJO



Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

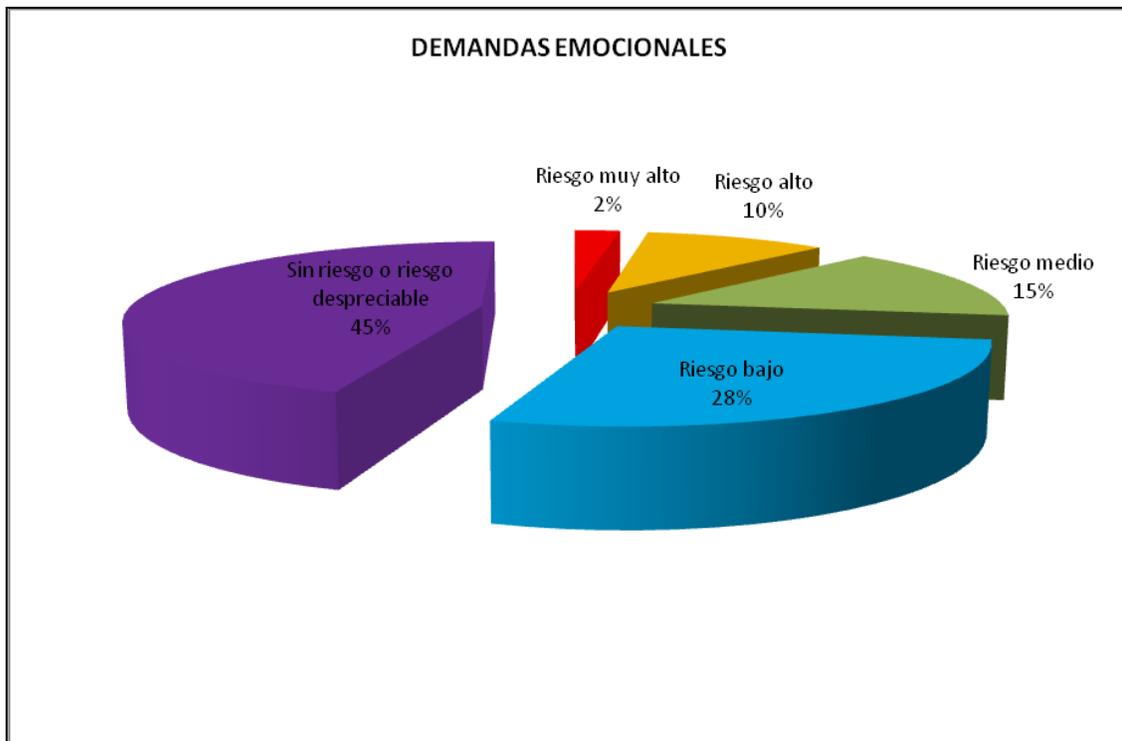
Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:

- Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.



DEMANDAS EMOCIONALES

Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.



La dimensión de demandas emocionales arroja un resultado de riesgo bajo , lo que indica que el personal no está expuesto a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.

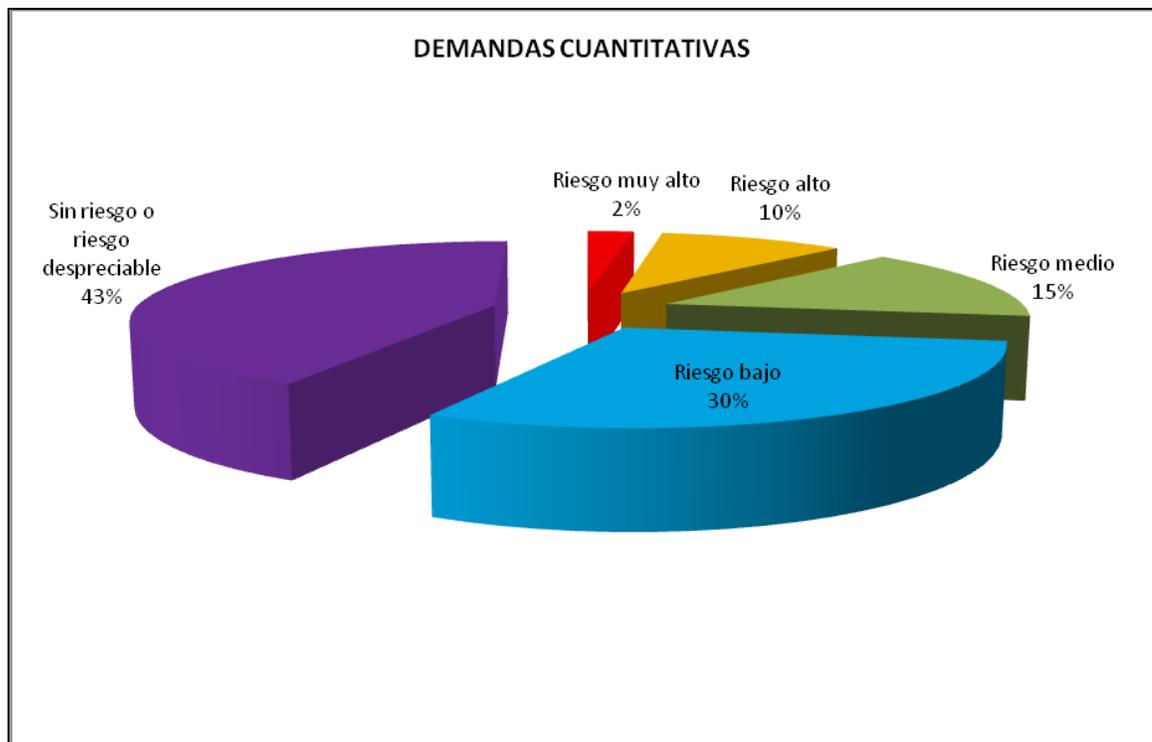
Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.



- El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).
- El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

DEMANDAS CUANTITATIVAS



Se puede evidenciar en la gráfica de esta dimensión, que existe un riesgo bajo lo que indica que existe una carga laboral acorde con el tiempo disponible para ejecutarla.

Esta Dimensión se refiere las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

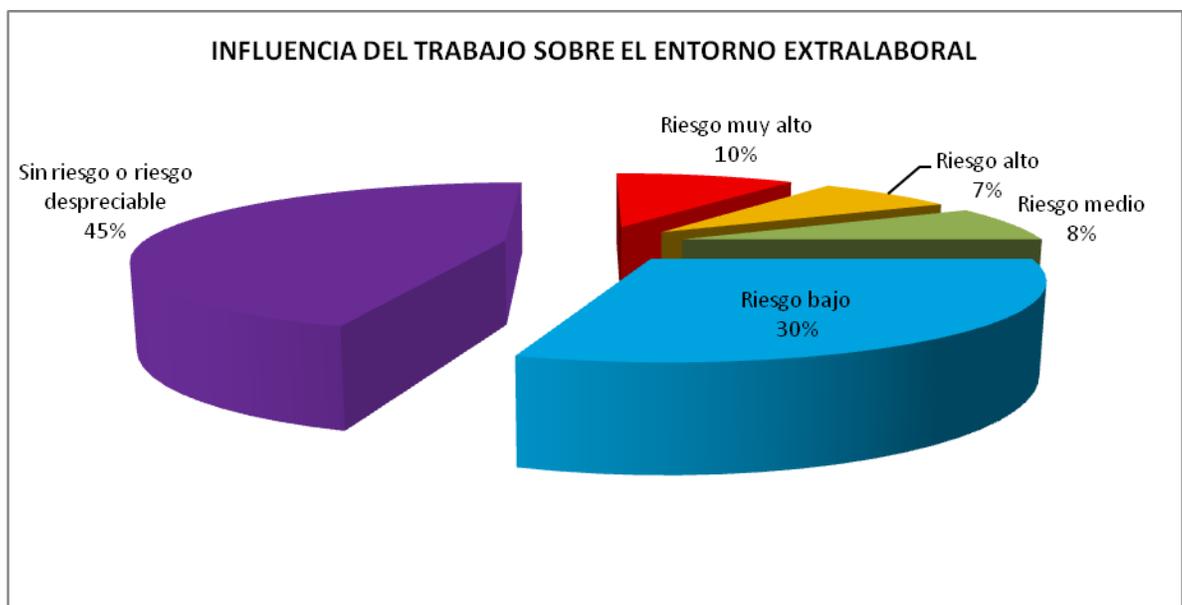
Se convierten en fuente de riesgo cuando:



- El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EL ENTORNO EXTRALABORAL

Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.



Las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo no afectan negativamente la vida personal y familiar de los mismos.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador



EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO



Acorde con los resultados obtenidos en esta dimension, se puede evidenciar que existe un riesgo bajo que nos indica que hay un adecuado control y manejo de las obligaciones implícitas en el desempeño de sus cargos.

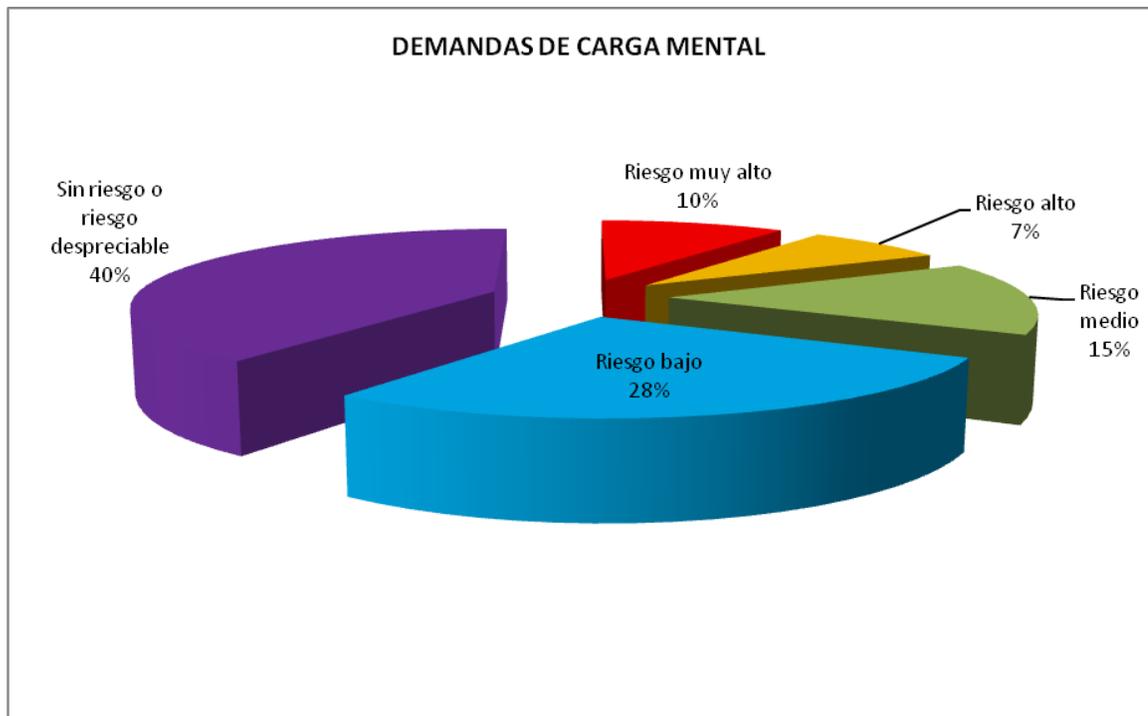
Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:



- El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL



Dimension con un Riesgo bajo

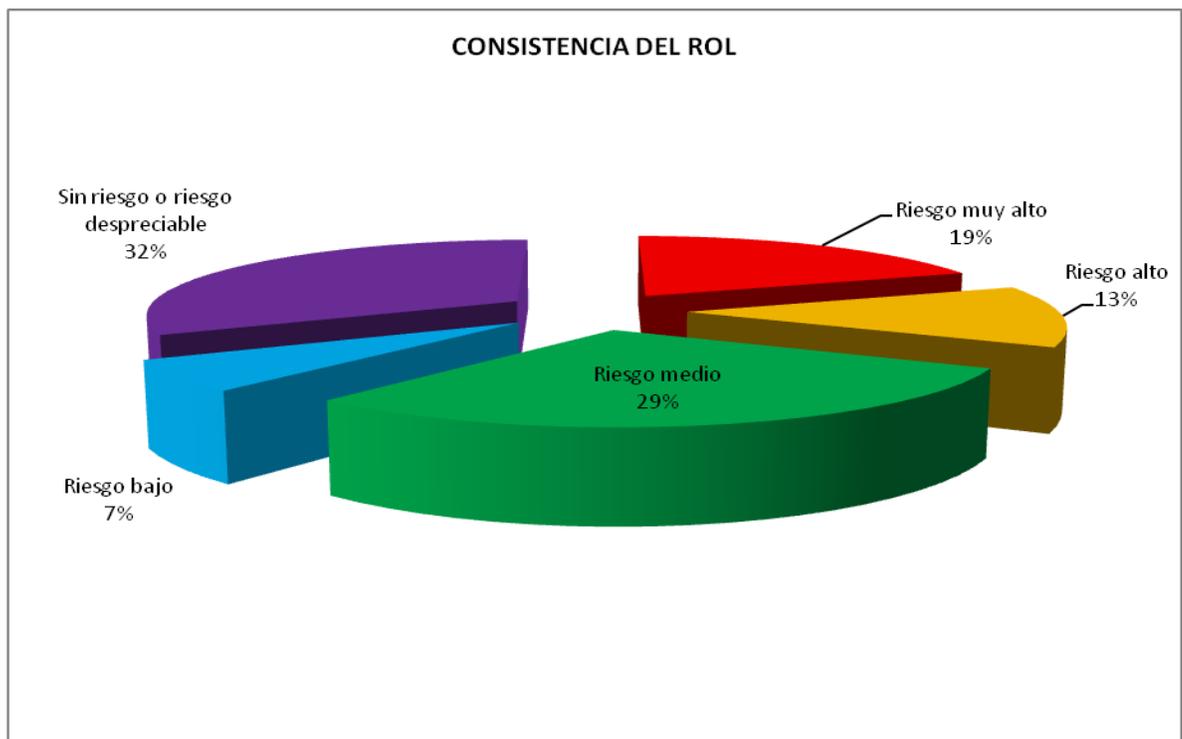
Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:



- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.
- La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

CONSISTENCIA DEL ROL



Riesgo Alto

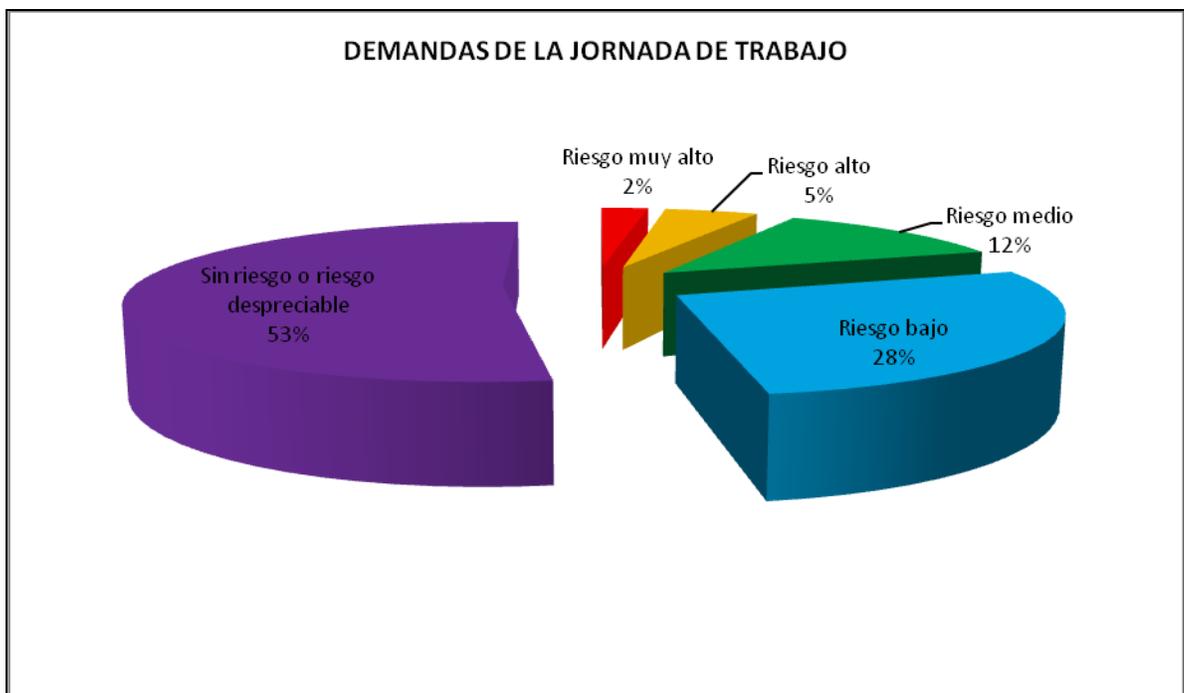
Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:



- Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.
Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO



Para los colaboradores esta dimensión obtuvo un riesgo bajo dlo que significa que en estos no perciben altas exigencias del tiempo laboral en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

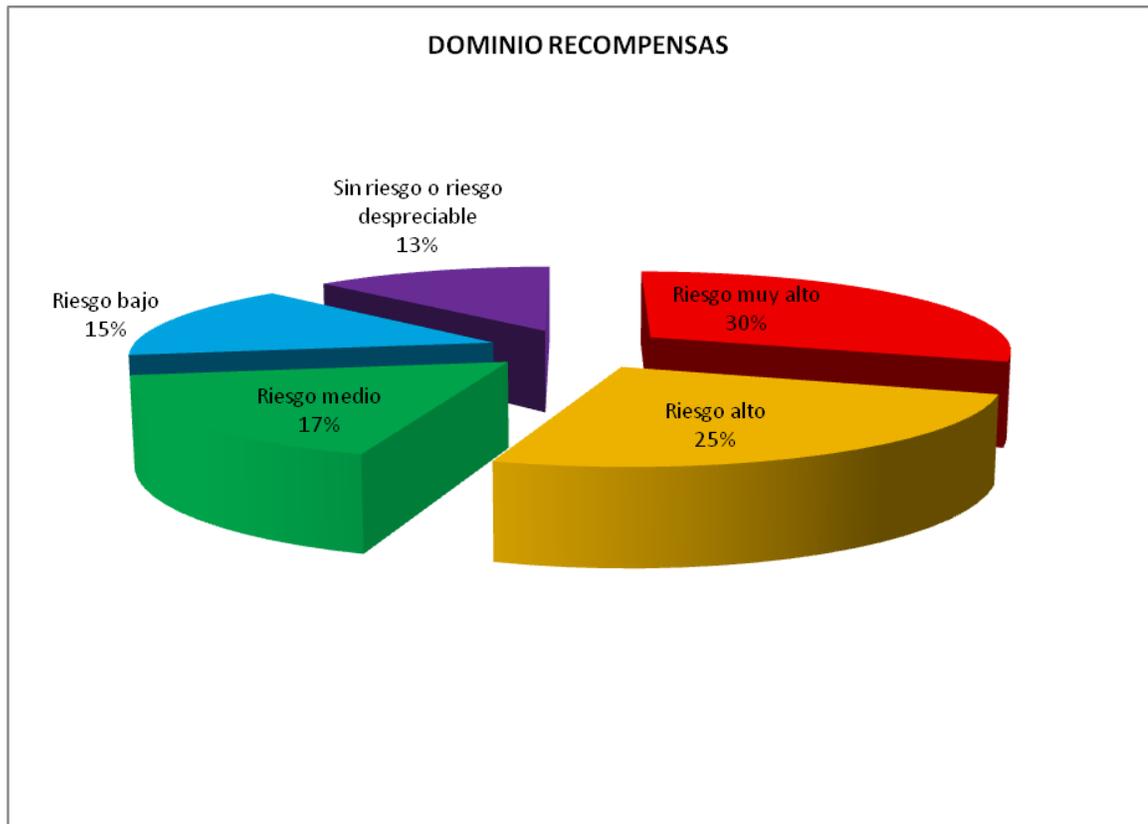
Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Se convierten en fuente de riesgo cuando:

- Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.



DOMINIO: RECOMPENSAS



Para los colaboradores esta dimensión muestra un riesgo Alto/bajo lo que evidencia que hay inconformidad por la retribución que obtienen a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales

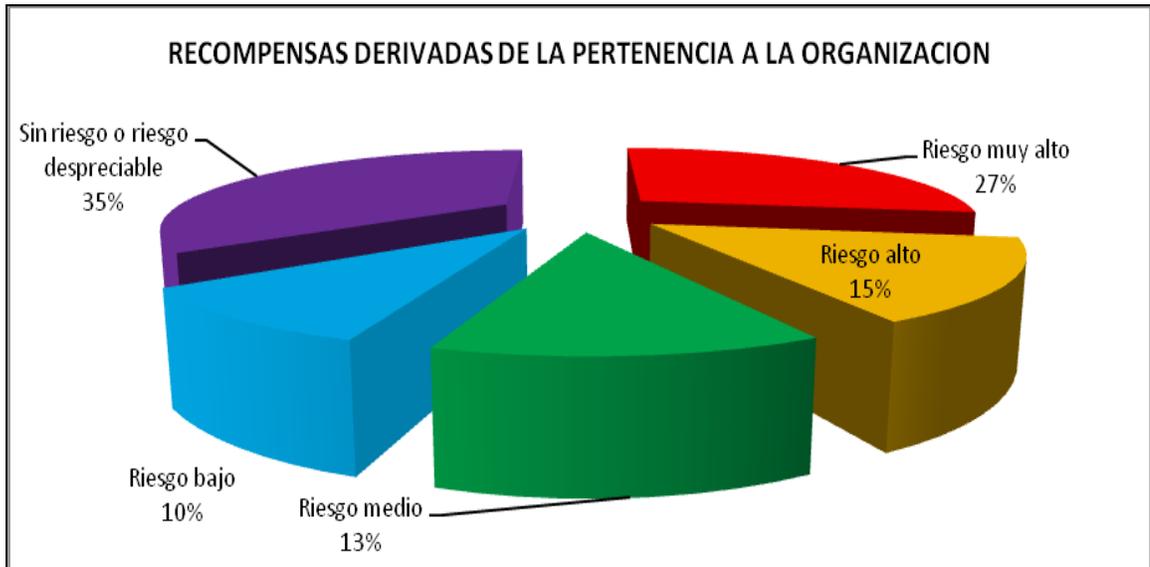
Este termino trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este Dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica del trabajo), de estima (compensación psicológica que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo y de posibilidades de promoción y seguridad a 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 la organización.

Dentro de este dominio se encuentran las siguientes dimensiones las cuales fueron evaluadas.

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

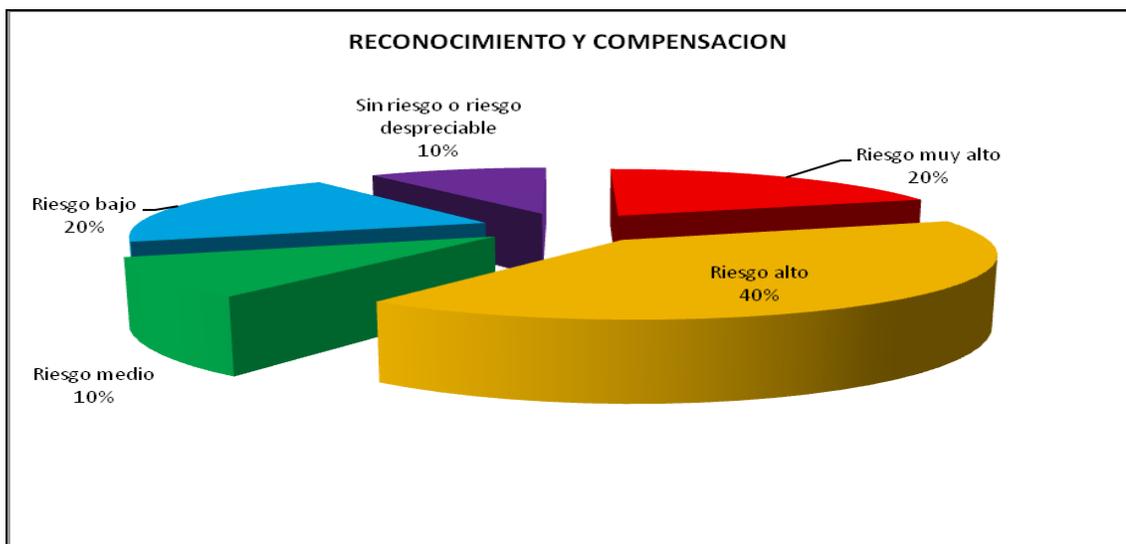


RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA



Esta dimensión se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN



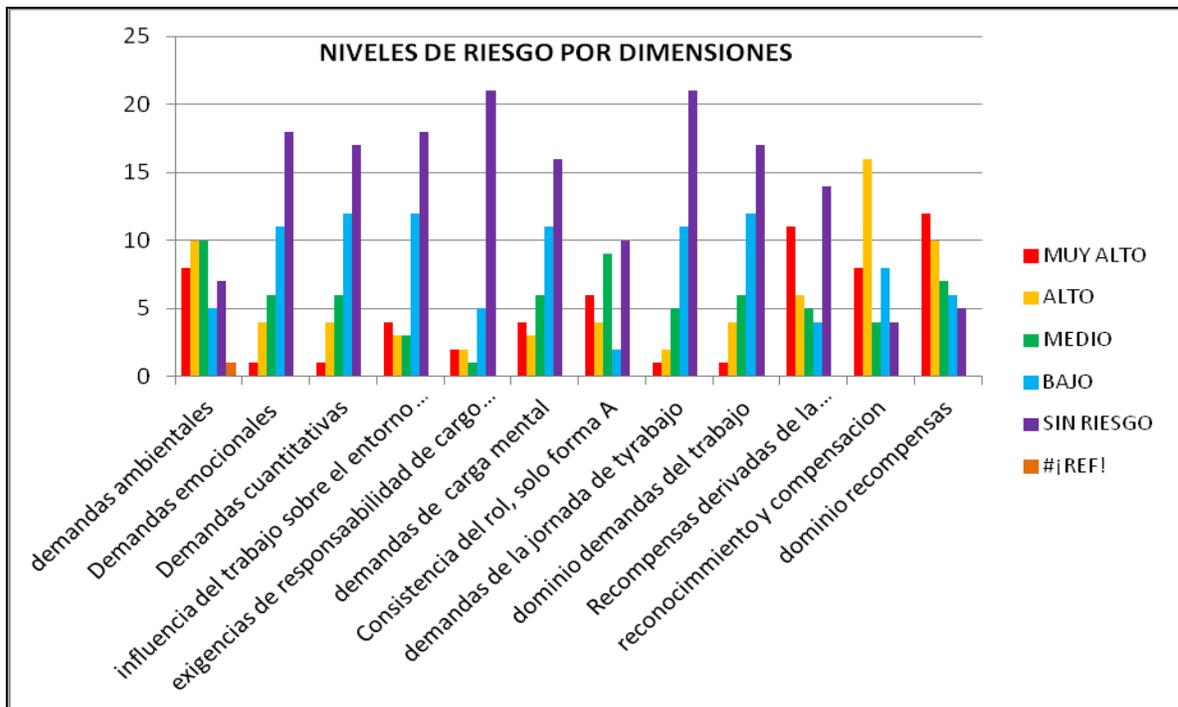
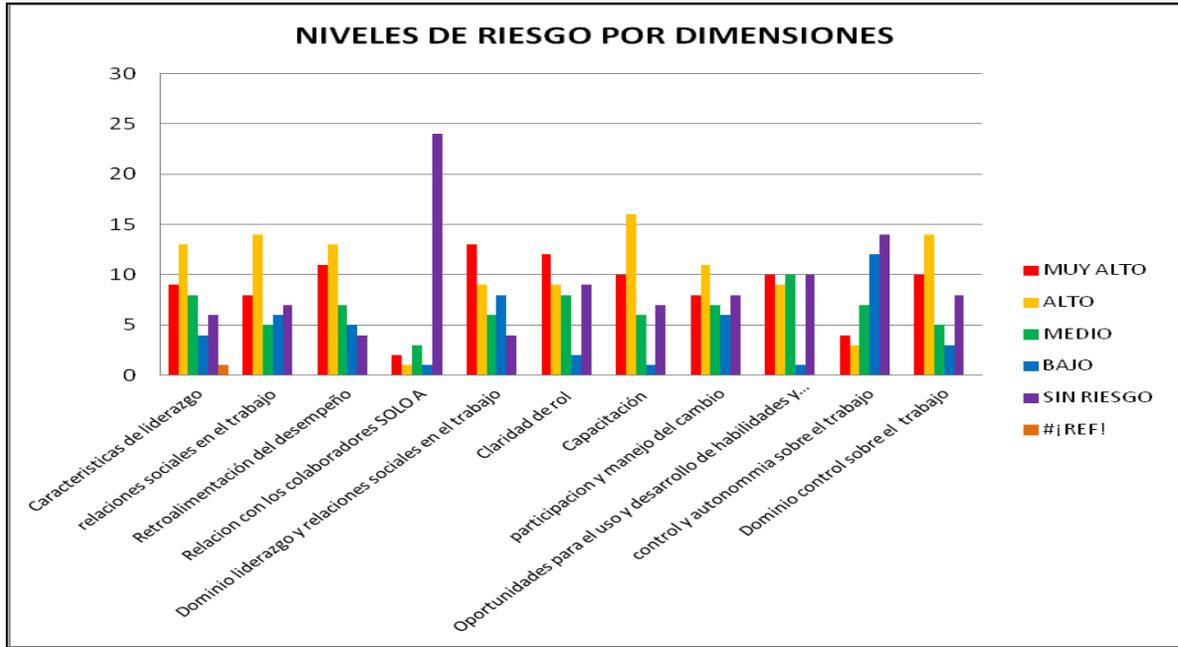


Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.
- El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
- La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
- La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

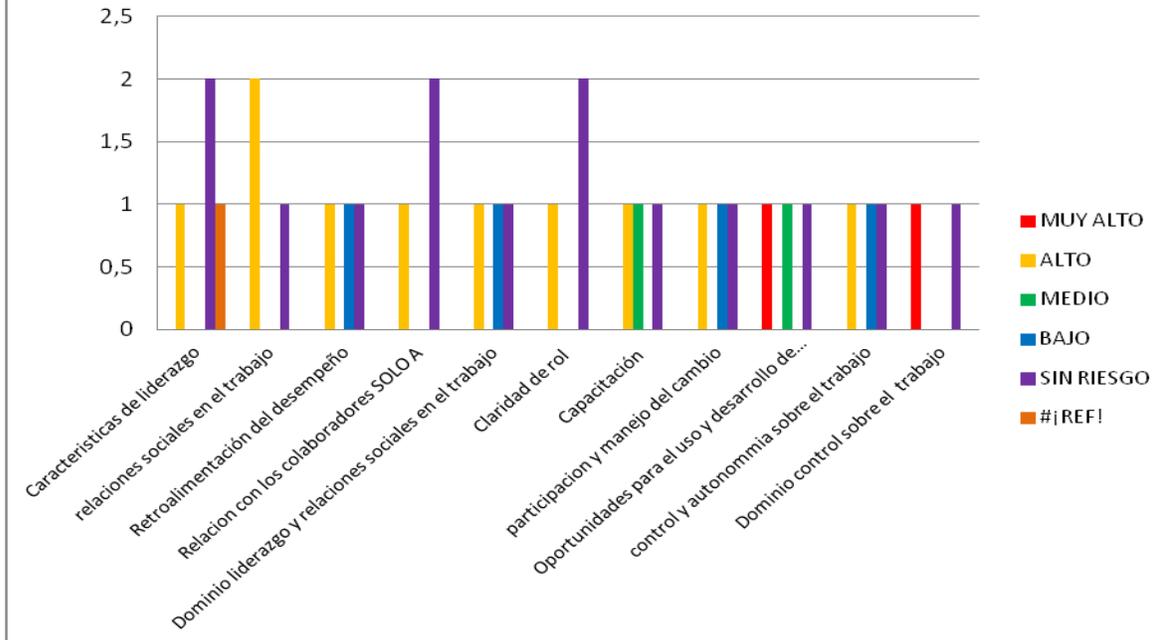


15. RESUMEN DE NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES

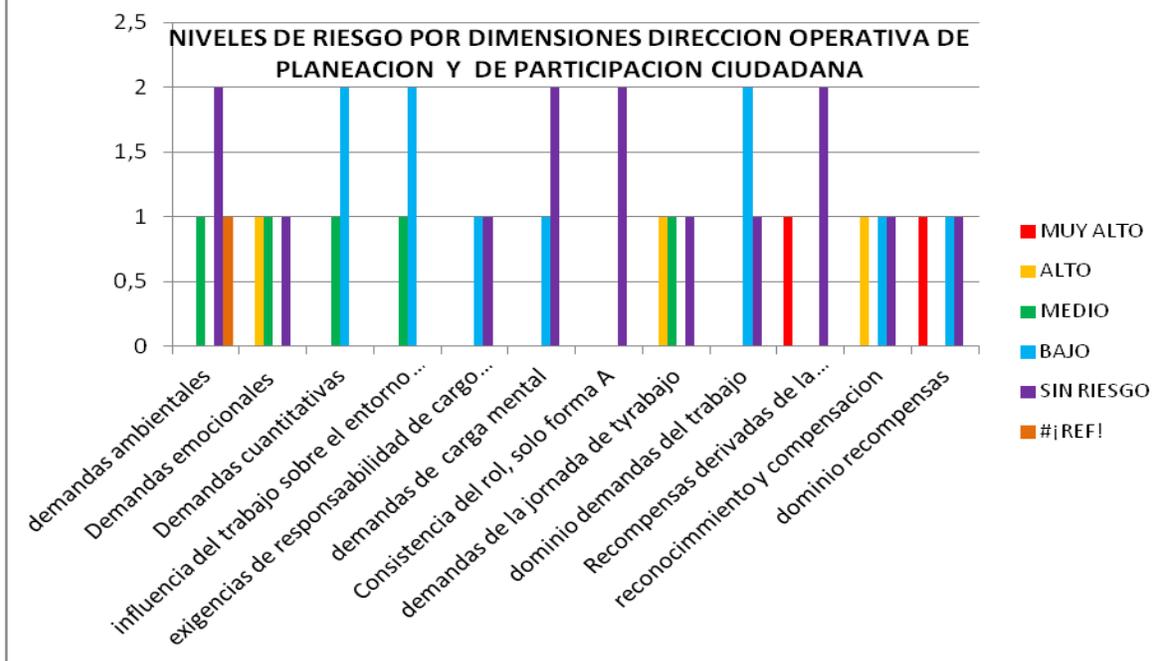




NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES AREA DIRECCION OPERATIVA DE PLANEACION Y DE PARTICIPACION CIUDADANA

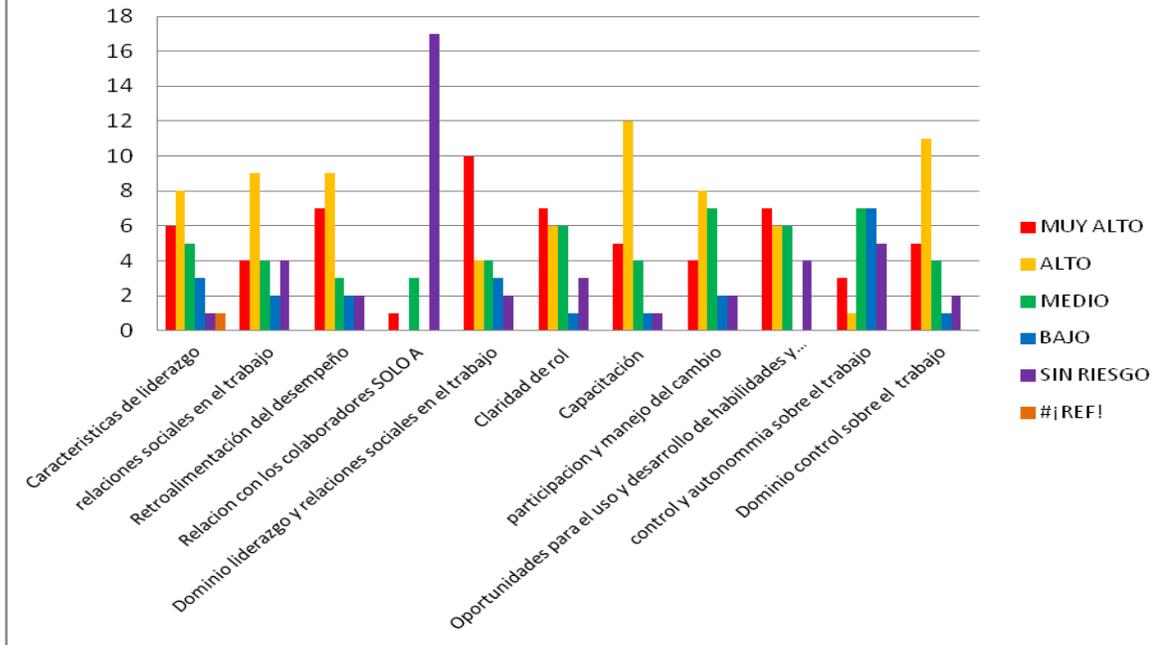


NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES DIRECCION OPERATIVA DE PLANEACION Y DE PARTICIPACION CIUDADANA

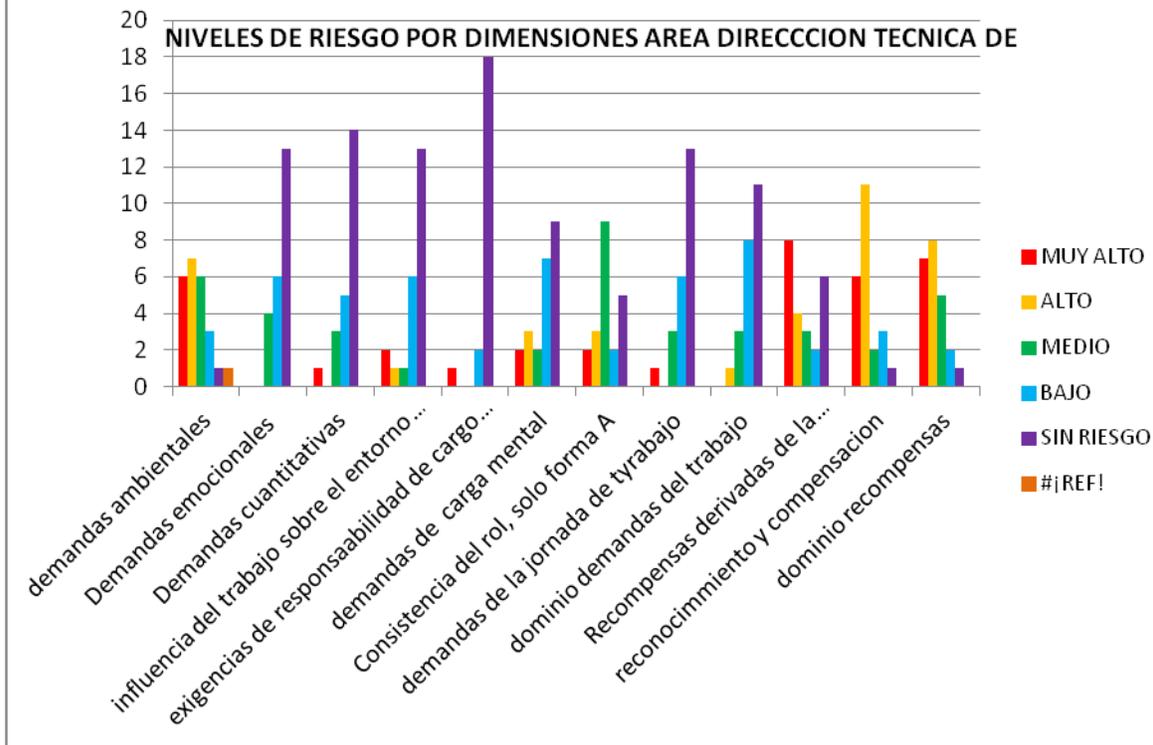




NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES AREA DE DIRECCION TECNICA DE AUDITORIA

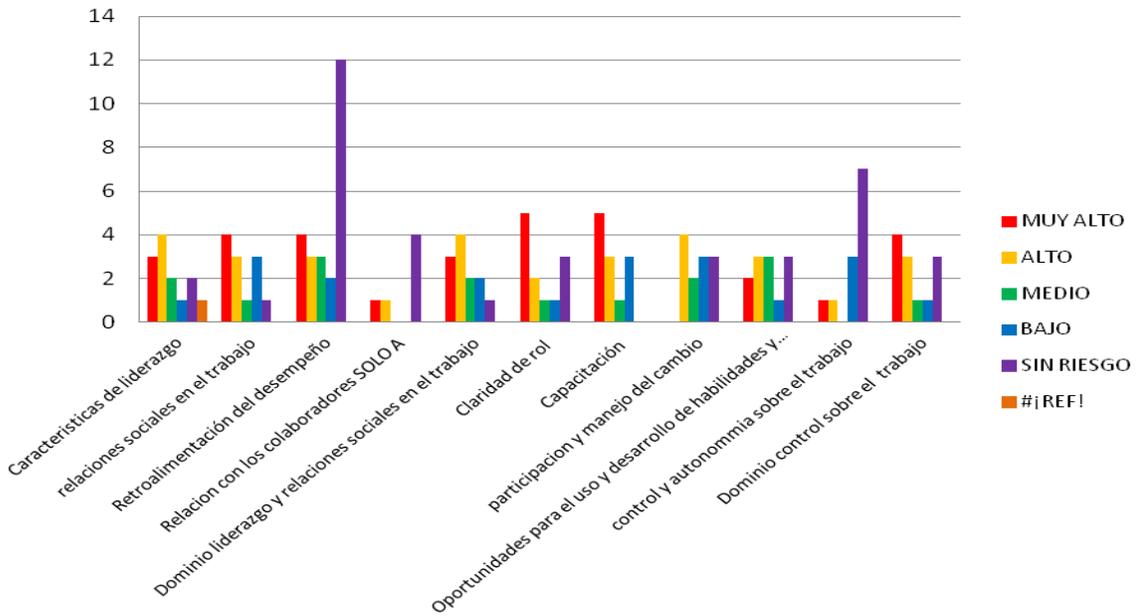


NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES AREA DIRECCION TECNICA DE

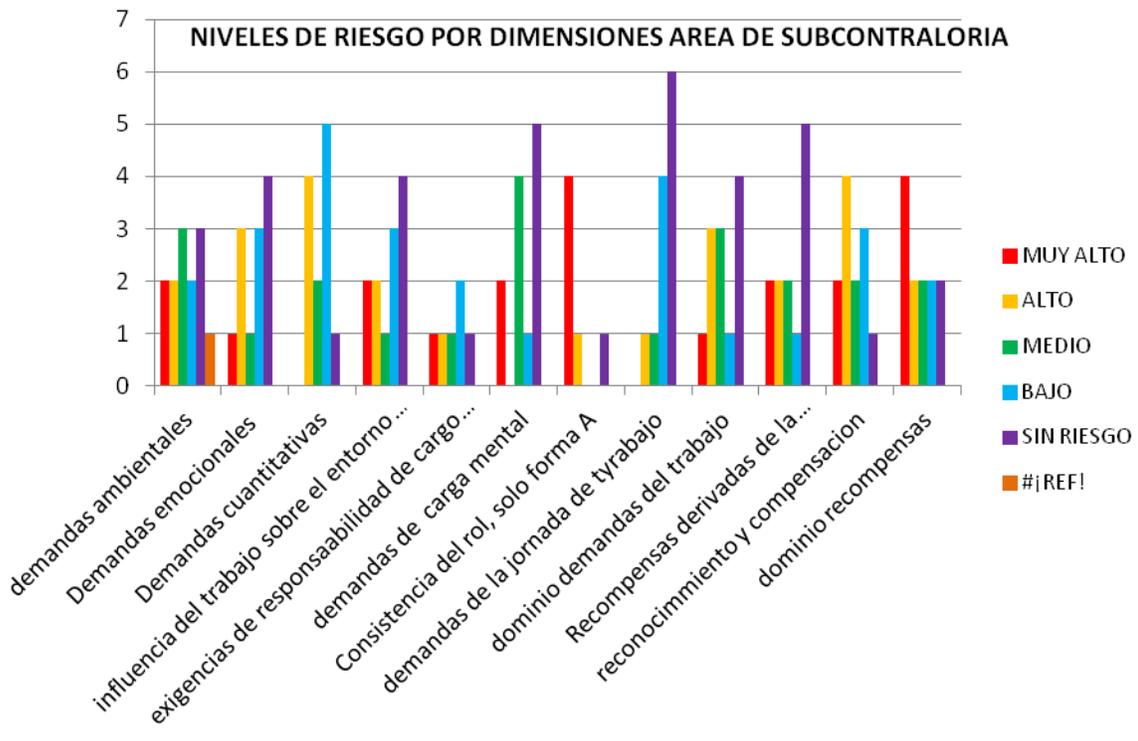




NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES AREA DE SUBCONTRALORIA

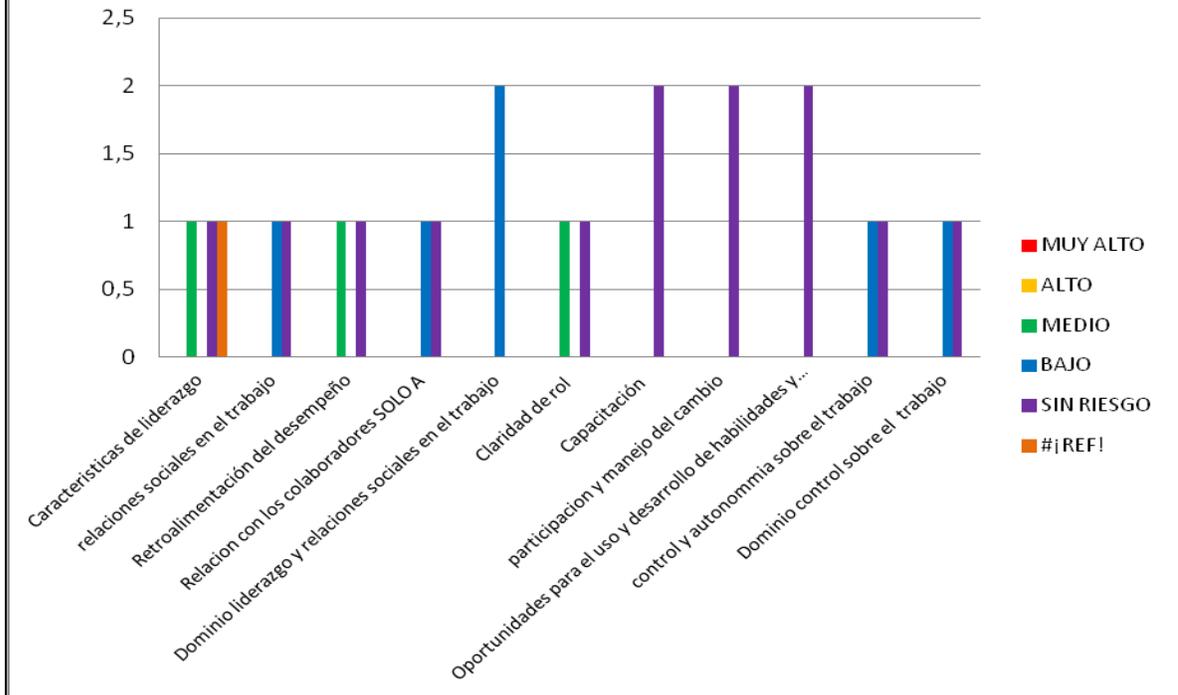


NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES AREA DE SUBCONTRALORIA

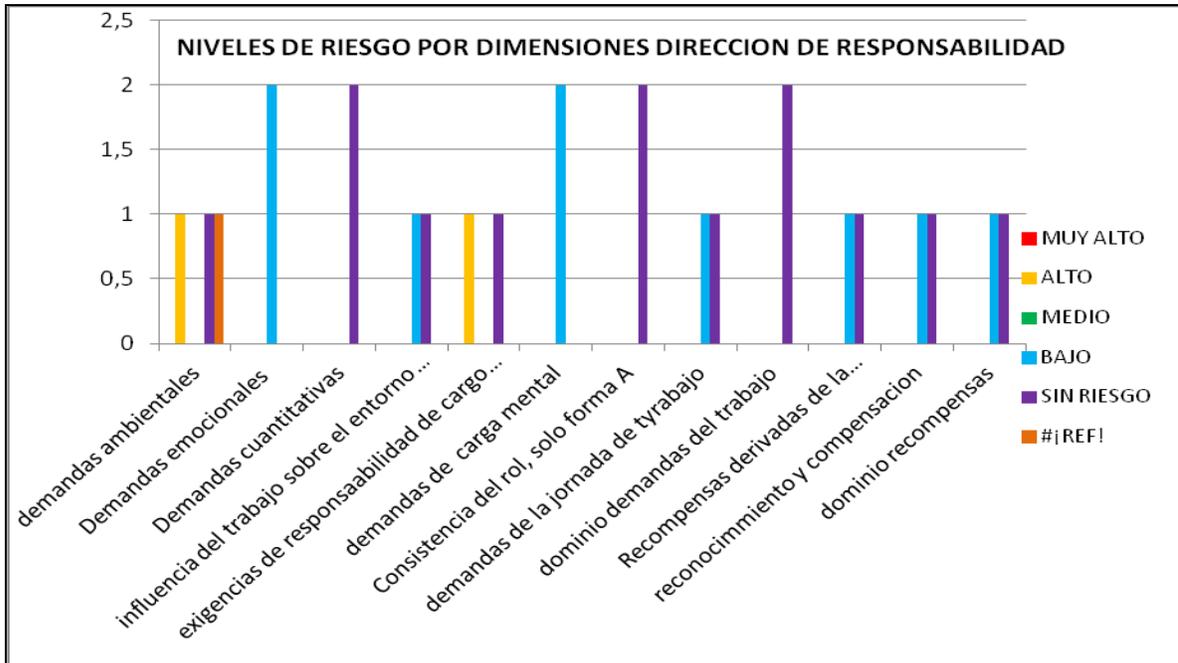




NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES DIRECCION DE RESPONSABILIDAD FISCAL



NIVELES DE RIESGO POR DIMENSIONES DIRECCION DE RESPONSABILIDAD





16. ANÁLISIS CUALITATIVO DE FACTORES DE RIESGO, HALLAZGOS

El proceso implementado, permitió identificar elementos que pueden constituir evidencias significativas, para la estructuración de acciones de mejora.

El nivel de riesgo general para la entidad corresponde a riesgo MEDIO

El area que mayor riesgo intralaboral tiene es Dirección técnica de auditoria

Los niveles de estrés generales corresponden a un nivel ALTO.

El area con mayores niveles de estrés es Dirección técnica de auditoria

DIMENSIONES DE MAYOR RELEVANCIA DE INTERVENCIÓN POR AREA

DIRECCIÓN OPERATIVA DE PLANEACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

- Relaciones sociales en el trabajo

DIRECCIÓN TÉCNICA DE AUDITORIAS

- Capacitación
- Reconocimiento y compensación

SUBCONTRALORIA

- Claridad del rol
- Capacitación
- Recompensas



DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD FISCAL

No existe ningún dominio con factor de riesgo representativo

I6. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Estrategias de intervención con relación a la condición intralaboral a nivel individual y organizacional

Intervención individual

La intervención sobre el trabajador va orientada hacia él mismo considerado individualmente, y tiene como objetivo conseguir que el trabajador adquiera nuevas actitudes hacia el trabajo prevenga, analice y afronte las situaciones de riesgo,

La intervención sobre el trabajador consiste en dotarle de estrategias de afrontamiento sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas. Este abordaje, según Berkman y Glass (2000) consiste en cinco tipos de intervenciones: las de cambio de conducta, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del estrés y las de mejora del autocontrol y la eficacia personal. Y abarcan técnicas generales, técnicas cognitivas, técnicas fisiológicas y técnicas conductuales.

- *Generar espacios de Capacitación:* De acuerdo a los resultados encontrados, se evidencia la necesidad de hacer capacitaciones relacionadas con:
 - manejo y control del estrés,
 - relaciones interpersonales
 - liderazgo efectivo
 - Inteligencia emocional



ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN ALGUNAS DIMENSIONES EN RIESGO

RETROALIMENTACIÓN AL DESEMPEÑO:

Es una importante herramienta en el mundo laboral. Es una forma necesaria de comunicación la cual puede beneficiar al empleado, jefe y aún a toda la organización. Los gerentes y supervisores pueden tener formas diferentes de evaluar el desempeño de los individuos, pero la meta básica es la misma, mejorar el nivel de desempeño de los empleados para incrementar la productividad de la empresa.

Beneficios para los Empleados

Al sentarse y discutir el desempeño con su jefe, un empleado puede entender cuáles son sus fortalezas y debilidades en relación a su desempeño laboral. Esto le permite trabajar aquellas áreas que necesitan ser desarrolladas. También le permite entender los pasos que necesitará realizar para futuras oportunidades laborales.

Beneficios el Empleador

Una empresa solo puede mejorar como un todo, si las partes individuales entienden su función y cómo se están desempeñando en sus respectivos roles. La retroalimentación de desempeño le permite a los empleados tener una oportunidad para hacer mejor su trabajo. La optimización del talento del empleado y de los recursos es crucial para que el negocio prospere. Al usar una retroalimentación de desempeño como herramienta de crecimiento, una compañía se puede posicionar para el éxito.

CAPACITACIÓN

De acuerdo a la vida actual del mundo empresarial el término capacitación y sistemas de información están cambiando la forma de trabajo de las empresas, los sistemas de información ayudan a acelerar procesos por lo tanto; las organizaciones que los implantan logran ventajas competitivas al adoptarlos en sus funciones. La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aun, combinando los dos.



Este es un proceso que lleva a la mejora continua y con esto a implantar nuevas formas de trabajo, como en este caso un sistema que sera automatizado viene a agilizar los procesos y llevar a la empresa que lo adopte a generar un valor agregado y contribuir a la mejora continua por medio de la implantacion de sistemas y capacitación a los usuarios.

Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:

- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando: Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL

se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.

Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando



- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.
- La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

CLARIDAD DEL ROL

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. Si el papel a desempeñar no está bien definido, puede resultar un factor muy estresante. La falta de definición del rol puede deberse a la indefinición del puesto de trabajo o dicho de otra manera, a la falta de definición de las tareas a realizar.

Otro aspecto de la claridad de rol es el **nivel de autonomía**. ¿Puede una persona decidir la forma de realizar una tarea? ¿Hay que preguntar a la dirección antes de tomar cualquier decisión práctica, o prefiere la dirección que no le pregunten nada?

Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.



A nivel organizacional

- La empresa, a través de sus políticas de bienestar, puede gestionar con las instituciones pertinentes (Cajas de Compensación Familiar, EPS, Sena, organizaciones no gubernamentales) la posibilidad de ofrecer programas de apoyo a los trabajadores y sus familias (jardines infantiles, perspectivas de vivienda, de capacitación, recreación y deporte), que contribuyan, en parte, a fortalecer asuntos extralaborales que repercuten en el entorno intralaboral

- Realizar programas de promoción en cuanto a la realización de ejercicio de manera habitual por parte de todo el personal de la empresa. En general, el ejercicio aumenta la resistencia física del individuo a los efectos del estrés pero además, aumenta también la resistencia psicológica: la realización de ejercicio nos obliga a desplazar la atención de los problemas psicológicos y nos permite el descanso y la recuperación de la actividad mental desarrollada anteriormente.

- Suministrar información sobre los procesos de trabajo (informando anticipadamente de los cambios tecnológicos o de la introducción de nuevas tecnologías).

- Favorecer la participación de los trabajadores en las medidas de organización, en la toma de decisiones y en los métodos de trabajo, etc.

- Dotar a los trabajadores de la formación necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo.

- Proporcionar autonomía temporal e iniciativa para la ordenación de tareas.

- Facilitar información clara e inequívoca de las responsabilidades, funciones y tareas del trabajador, de los objetivos (cantidad y calidad del producto), de los métodos y medios de trabajo, de los plazos, etc.