

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
Subdirección Corporativa
Dirección de Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo

**INFORME DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Evaluado por:
Diana Patricia Garzón López
Psicóloga
Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional
Licencia Resolución 919 de 2017 renovada

Bogotá - Colombia
Octubre 2023

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
II. JUSTIFICACIÓN	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
III. OBJETIVOS	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
3.1. Objetivo general	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
3.2. Objetivos específicos	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
IV. MARCO LEGAL	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
V. DEFINICIONES Y CONCEPTOS APLICABLES	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
VI. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
VII. METODOLOGÍA	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
7.1. Tipo de diagnóstico	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
7.2. Diseño	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
7.3. Enfoque del diagnóstico	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
7.4. Responsables de la aplicación, interpretación y análisis de la información <i>¡Error! Marcador no definido.</i>	
7.5. Procedimiento	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
7.6. Población Objetivo	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
7.7. Instrumentos utilizados	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
VIII. RESULTADOS	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
8.1. CARACTERÍSTICAS Y ANALISIS SOCIODEMOGRÁFICO	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
8.1.1. Análisis sociodemográfico según distribución por género.....	¡Error! Marcador no definido.
8.1.2. Análisis sociodemográfico según distribución por grupo de edades..	¡Error! Marcador no definido.
8.1.3. Análisis sociodemográfico según distribución según estado civil.	¡Error! Marcador no definido.
8.1.4. Análisis sociodemográfico según distribución según nivel de estudios ¡Error! Marcador no definido.	
8.1.5. Análisis sociodemográfico según distribución estrato de servicios públicos de la vivienda donde reside	¡Error! Marcador no definido.

8.1.6. Análisis sociodemográfico según tipo de vivienda	¡Error! Marcador no definido.
8.1.7. Análisis sociodemográfico según número de personas que dependen económicamente de la servidora, servidor o contratista.....	¡Error! Marcador no definido.
8.1.8. Análisis sociodemográfico según tipo de cargo	¡Error! Marcador no definido.
8.1.9. Análisis sociodemográfico según antigüedad en la entidad	¡Error! Marcador no definido.
8.1.10. Análisis sociodemográfico según tipo de contrato .	¡Error! Marcador no definido.
8.1.11. Análisis sociodemográfico según lugar de residencia actual	¡Error! Marcador no definido.
8.1.12. Análisis sociodemográfico según lugar de residencia actual	¡Error! Marcador no definido.
8.2. ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	¡Error! Marcador no definido.
8.2.1. Intralaboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Forma A (jefes, profesionales o técnicos) y Forma B (auxiliares y operarios)	¡Error! Marcador no definido.
8.2.2. Extralaboral nivel ocupacional A (jefes, profesionales o técnicos) y nivel ocupacional B (auxiliares y operarios)	4
8.2.3. Síntomas de Estrés del nivel ocupacional A (jefes, profesionales o técnicos) y nivel ocupacional B (auxiliares y operarios)	33
IX. CONCLUSIONES	38
X. RECOMENDACIONES GENERALES	44
XI. PLAN DE INTERVENCIÓN.....	47
XII. BIBLIOGRAFIA	65

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

1.1.1. Extralaboral nivel ocupacional A (jefes, profesionales o técnicos) y nivel ocupacional B (auxiliares y operarios)

Análisis cuantitativo

Resultados Generales

Factor de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Los resultados cuantitativos generales de los factores de riesgo psicosocial extralaboral para el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 35 y gráfica 42 y 43:

Tabla 35.

Resultados generales de evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	36,1	39	81	54	87	50
Relaciones familiares	8,0	226	69	11	4	1
Comunicación y relaciones interpersonales	14,3	103	72	40	57	39
Situación económica del grupo familiar	29,7	76	78	56	59	42
Características de la vivienda y de su entorno	17,5	47	50	43	104	67
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	28,6	63	46	63	76	63
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	42,6	24	33	50	76	128
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	23,9	99	65	56	42	49

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 42.

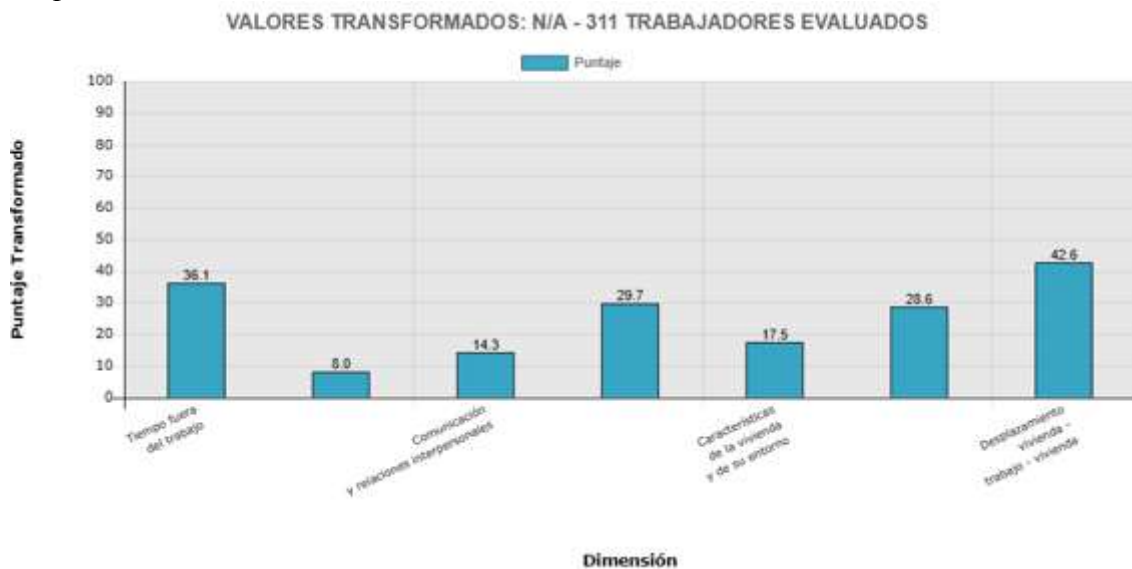
Puntaje total general de factores de riesgo psicosocial extralaboral Nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 43.

Nivel general en Baremo de dominios de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Los resultados cuantitativos generales de los factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B Auxiliares/Operativos, obtenidos en la población evaluada, se pueden apreciar en la tabla 36 y gráfica 44 y 45:

Tabla 36.

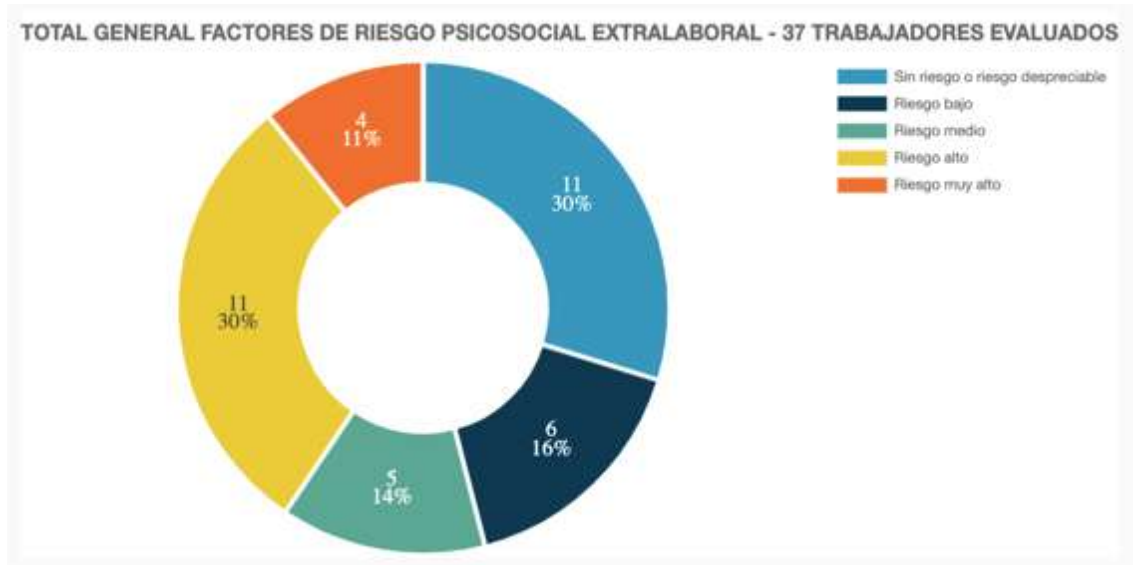
Resultados generales de evaluación con niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial extralaboral en el nivel ocupacional B Auxiliares/Operativos

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	30,2	6	13	8	4	6
Relaciones familiares	10,6	24	8	3	2	0
Comunicación y relaciones interpersonales	15,9	10	11	6	8	2
Situación económica del grupo familiar	37,2	11	2	13	3	8
Características de la vivienda y de su entorno	22,7	3	7	5	12	10
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	17,1	14	9	7	2	5
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	49,3	1	1	4	12	19
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	25,7	11	6	5	11	4

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 44.

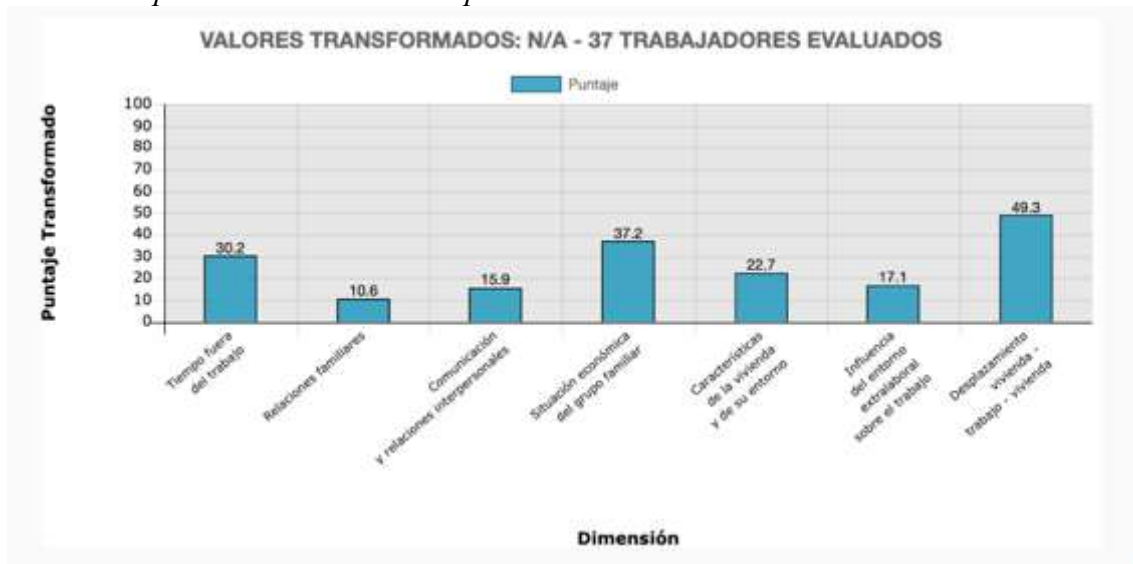
Resultado del total general del nivel de riesgo de factor de riesgo psicosocial extralaboral en el nivel ocupacional B Auxiliares/Operativos



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 45.

Nivel general de dominios en Baremo de factores de riesgo psicosocial extralaboral en el nivel ocupacional B Auxiliares/Operativos



Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 Nº 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023

Análisis Cualitativo

Resultados Generales

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

Este factor se define como los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador que a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo y a su vez en el nivel de adaptabilidad al ambiente de trabajo.

De todas las dimensiones en el resultado general se evidencia que se encuentra en Sin riesgo en el nivel ocupacional A (Jefes, profesionales o técnicos), y las dimensiones a tener en cuenta en el plan de intervención son en la de Desplazamiento – vivienda – trabajo – vivienda con nivel de riesgo Muy Alto con un (41% de la población evaluada), seguido se evidencia la dimensión Características de la vivienda y su entorno con nivel de Riesgo Alto (33%) de las y los evaluados correspondiente a 104 servidoras, servidores o contratistas, en la dimensión de tiempo fuera del trabajo con un riesgo Alto con (28% de la población evaluada), y se evidencia Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con Riesgo Alto y un (24%), todos estos factores son generadores de preocupación para las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaria Distrital de la Mujer y se considera un factor influyente para los resultados de sus funciones u obligación en la entidad.

En el nivel ocupacional B, de todas las dimensiones en el resultado general se evidencia que se encuentra en Sin riesgo y Riesgo alto equivalente al (30% de la población evaluada), las dimensiones a tener en cuenta en el plan de intervención son Características de la vivienda y su entorno con nivel de Riesgo Alto (32%) de las y los evaluados correspondiente a 12 servidoras, servidores o contratistas, en la dimensión de

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Desplazamiento – vivienda – trabajo – vivienda con nivel de riesgo Muy Alto con un (52% de la población evaluada) se evidencia que estos factores son generadores de preocupación para las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer y se considera un factor influyente para los resultados de sus funciones u obligación en la entidad.

Las dimensiones extralaborales evaluadas, se encuentran en nivel de riesgo Sin Riesgo como se evidencia en lo expuesto anteriormente; sin embargo, es de tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Las servidoras, servidores y contratistas cuentan con poco tiempo para su descanso y para actividades de recreación, teniendo en cuenta que en su mayoría dedican tiempo para sus funciones o responsabilidades en horarios nocturnos, fines de semana y/o festivos.

- ✓ Se les facilita atender asuntos personales o compartir en familia, por lo que sus relaciones familiares y la comunicación no se ven afectadas de gran manera.

- ✓ Las condiciones de los lugares en los que habitan las servidoras, servidores o contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, su entorno no está favoreciendo el descanso y la comodidad de los mismos. Por otro lado, aunque el acceso a medios de transporte pudiera ser fácil, podría ser muy incómodo o con tiempos de desplazamiento prolongados.

- ✓ Las servidoras, servidores o contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer al parecer no cuentan con apoyo social para resolver sus dificultades; lo que hace que las situaciones que se les presentan extra laboralmente afecten en ocasiones su desempeño en el trabajo o la energía con la que lo realizan.

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Dimensiones

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral nivel ocupacional A y B.

1. Tiempo fuera del trabajo

Los resultados cuantitativos para la dimensión tiempo fuera del trabajo, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional A, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 37 y gráfica 46:

Tabla 37.

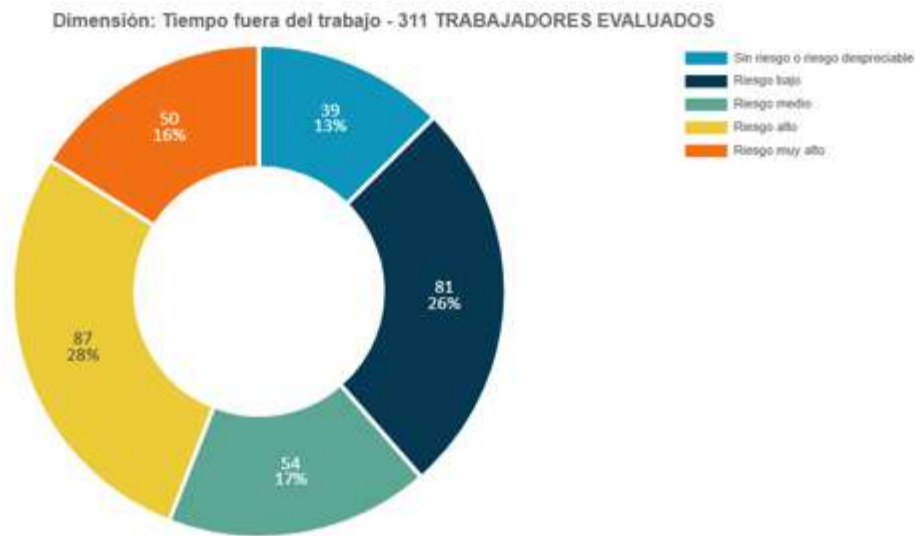
Resultados dimensión Tiempo fuera del trabajo de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	36,1	39	81	54	87	50

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 46.

Puntaje total dimensión Tiempo fuera del trabajo de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Los resultados cuantitativos para la dimensión tiempo fuera del trabajo, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional B, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 38 y gráfica 47:

Tabla 38.

Resultados dimensión Tiempo fuera del trabajo de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Tiempo fuera del trabajo	30,2	6	13	8	4	6

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 47.

Puntaje total dimensión Tiempo fuera del trabajo de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

* Tiempo fuera del trabajo



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dimensión Tiempo Fuera del trabajo

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A para esta dimensión Tiempo fuera del trabajo es Riesgo Alto (28%), correspondiente a 87 personas evaluadas, es de resaltar que de las servidoras, servidores o contratistas que se encuentran en el nivel de riesgo Alto y Muy Alto son 137 personas evaluadas que corresponde al (44,3% de la población evaluada). El indicador muestra que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente o que la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para entender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente. Se debe tener en cuenta en el plan de intervención a nivel de bienestar laboral.

En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Riesgo Bajo (35%),

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

correspondiente a 13 personas evaluadas, sin embargo se evidencia que de las 37 personas evaluadas, corresponden a nivel de tanto de riesgo Alto como de Muy Alto a 10 personas, equivalente al (27%), para este grupo focal incluirlos en programas de bienestar y planes de intervención.

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 147 personas que se evidencia en están en esta dimensión de tiempo fuera del trabajo en riesgo Alto y Muy Alto, con un (42,2%). En general se debe fomentar en los programas de bienestar, prácticas de acondicionamiento físico, hábitos de vida saludable; como alimentos y bebidas más saludables, caminar, tomarse tiempo de descanso y trabajar en horas razonables.

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Dimensiones

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral nivel ocupacional A y B.

2. Relaciones Familiares

Los resultados cuantitativos para la dimensión Relaciones Familiares de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional A, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 39 y gráfica 48:

Tabla 39.

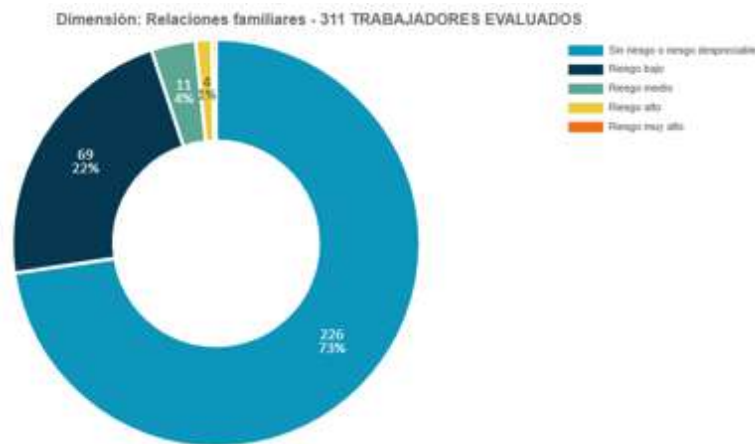
Resultados dimensión Relaciones Familiares de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Relaciones familiares	8,0	226	69	11	4	1

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 48.

Puntaje total dimensión Relaciones Familiares de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Los resultados cuantitativos para la dimensión Relaciones Familiares, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional B, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 40 y gráfica 49:

Tabla 40.

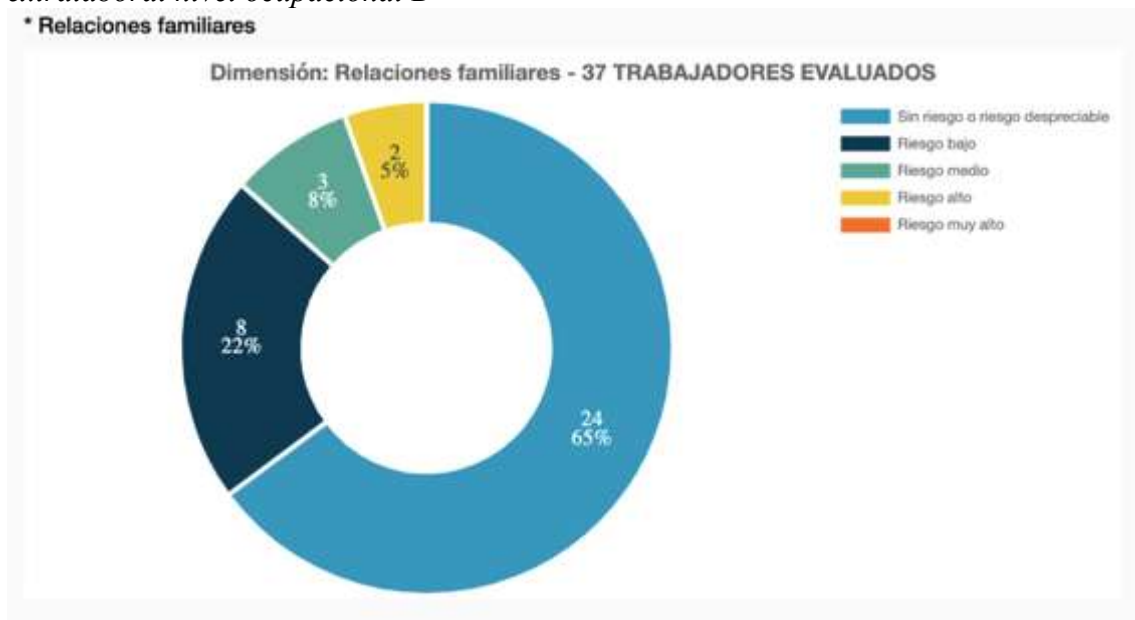
Resultados dimensión Relaciones Familiares de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Relaciones familiares	10,6	24	8	3	2	0

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 49.

Puntaje total de la dimensión Relaciones Familiares de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dimensión Relaciones Familiares

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A para esta dimensión es Sin riesgo (73% de la población evaluada), correspondiente a 226 personas

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 Nº 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

que responden en este nivel de riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 311 personas, 5 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (1.6%), nos indica que en este aspecto no requieren intervención.

En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Sin Riesgo (65% de la población evaluada), correspondiente a 24 personas que responden en este nivel de riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 37 personas, 13 personas se encuentran en nivel de riesgo Medio y Alto equivalente al (14%), nos indica que se debe tener como factor protector.

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 7 personas que en esta dimensión tiempo fuera del trabajo se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, con un (2,0%). En general en la población evaluada no requiere intervención dado que cuentan con el desarrollo de redes de apoyo efectivas, ya sean familiares, de amigos o de la comunidad.

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Dimensiones

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral nivel ocupacional A y B.

3. Comunicación y Relaciones interpersonales

Los resultados cuantitativos para la dimensión comunicación y relaciones interpersonales de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional A, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 41 y gráfica 50:

Tabla 41.

Resultados dimensión Comunicación y relaciones interpersonales de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	14,3	103	72	40	57	39

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 50.

Puntaje total dimensión Comunicación y relaciones interpersonales de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Los resultados cuantitativos para la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional B, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 42 y gráfica 51:

Tabla 42.

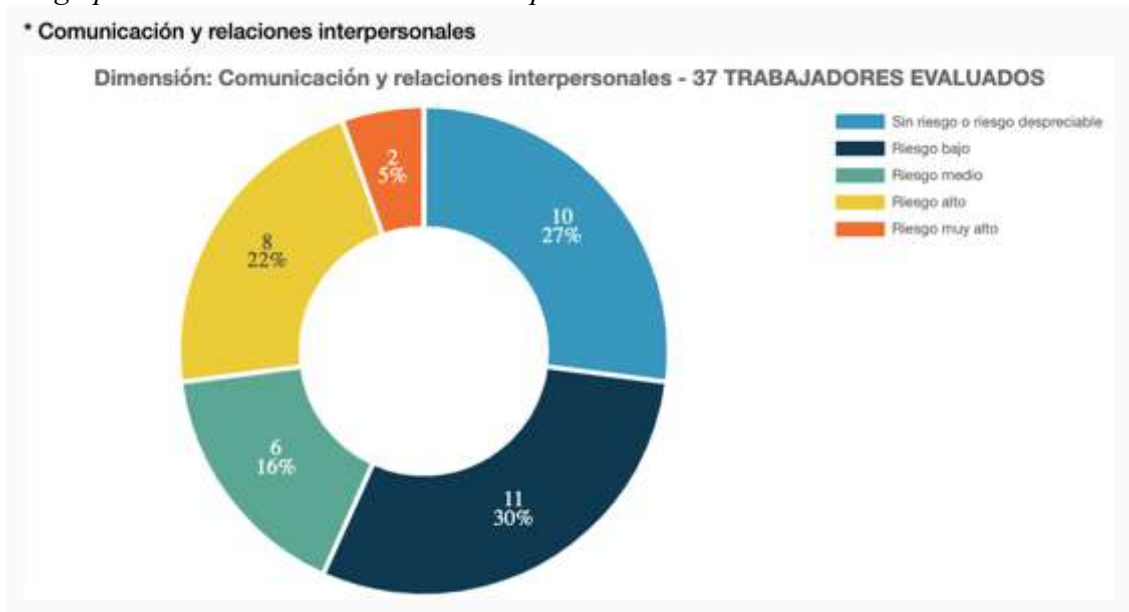
Resultados dimensión Comunicación y relaciones interpersonales de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	15,9	10	11	6	8	2

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 51.

Puntaje total de la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dimensión Comunicación y relaciones interpersonales

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A para esta dimensión es Sin riesgo (33% de la población evaluada), correspondiente a 103 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 311 personas, 96 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (30,9%), indica que para esta población requiere incluir en el plan de intervención aspectos de comunicación en el grupo familiar y social

En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Riesgo Bajo (30% de la población evaluada), correspondiente a 11 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 37 personas, 10 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (27%), indica que para este grupo la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, la relación con amigos o allegados es conflictiva o que la ayuda (apoyo social) que las servidoras, servidores o contratistas recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre. Se debe tener en cuenta en el plan de intervención.

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 106 personas que en esta dimensión comunicación y relaciones interpersonales se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, con un (30%). En general en la población evaluada no requiere intervención, mantener en los programas de bienestar estas actividades

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Dimensiones

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral nivel ocupacional A y B.

4. Situación económica del grupo familiar

Los resultados cuantitativos para la dimensión Situación económica del grupo familiar de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional A, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 43 y gráfica 52

Tabla 43.

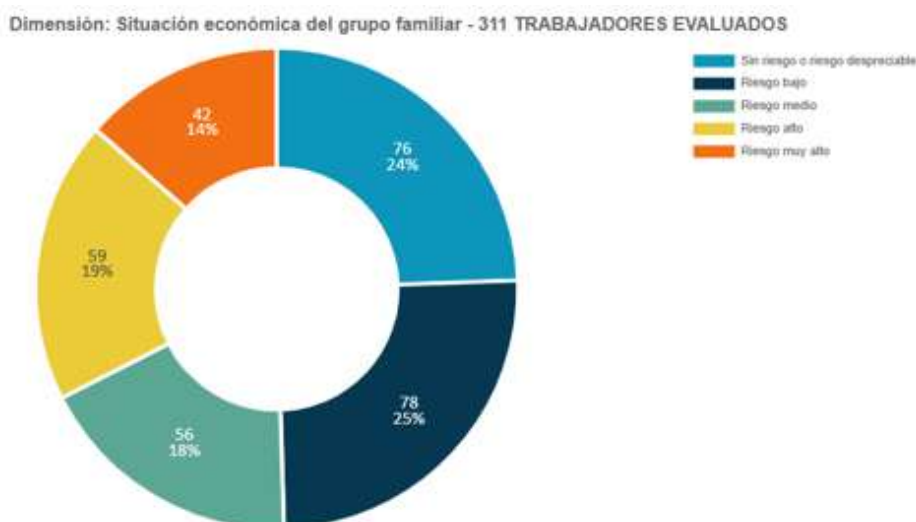
Resultados dimensión Situación económica del grupo familiar de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Situación económica del grupo familiar	29,7	76	78	56	59	42

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 52.

Puntaje total dimensión Situación económica del grupo familiar de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

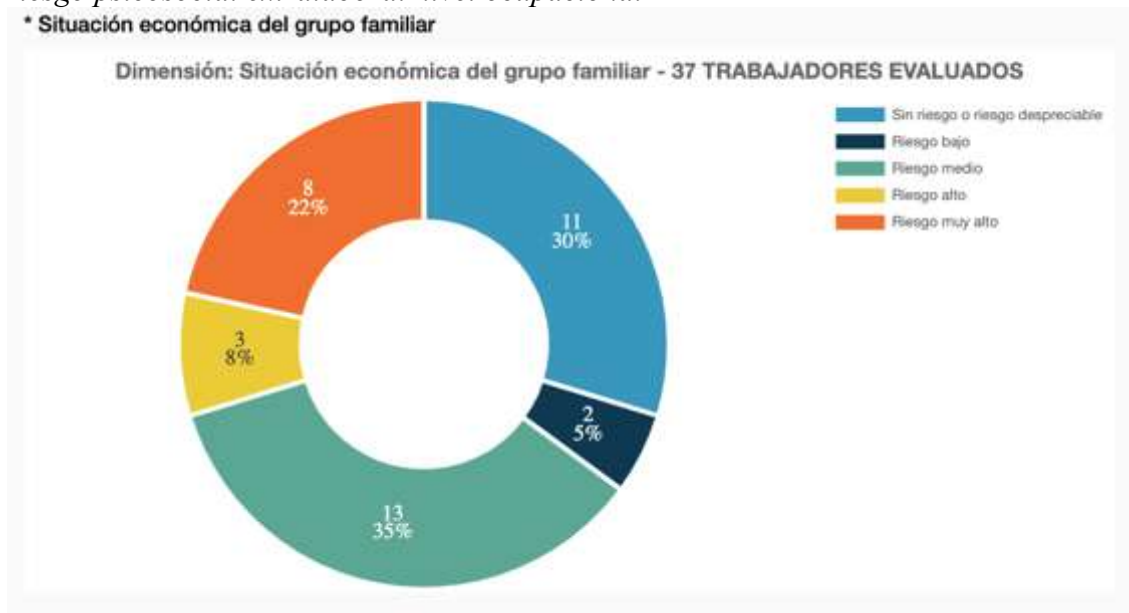
Los resultados cuantitativos para la dimensión Situación económica del grupo familiar, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional B, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 44 y gráfica 53:

Tabla 44.
Resultados dimensión Situación económica del grupo familiar de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Situación económica del grupo familiar	37,2	11	2	13	3	8

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 53.
Puntaje total de la dimensión Situación económica del grupo familiar de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B
* Situación económica del grupo familiar



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dimensión Situación económica del grupo familiar

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A para esta dimensión es Riesgo Bajo (25% de la población evaluada), correspondiente a 78 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 311 personas, 101 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (32,5%), indica que para esta población requiere tener en cuenta en el programa de bienestar y/o capacitación actividades o charlas acerca del manejo de las finanzas.

En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Riesgo Medio (35% de la población evaluada), correspondiente a 13 personas que se encuentran en este riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 37 personas, 11 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (30%), indicador de que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar. Y nos indica que se debe tener en cuenta en el plan de intervención primaria

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 112 personas que en esta dimensión situación económica del grupo familiar se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, con un (32%). En general en este grupo focal evaluado se evidencia que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar.

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Dimensiones

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral nivel ocupacional A y B.

5. Características de la vivienda y de su entorno

Los resultados cuantitativos para la dimensión Características de la vivienda y de su entorno de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional A, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 45 y gráfica 54:

Tabla 45.

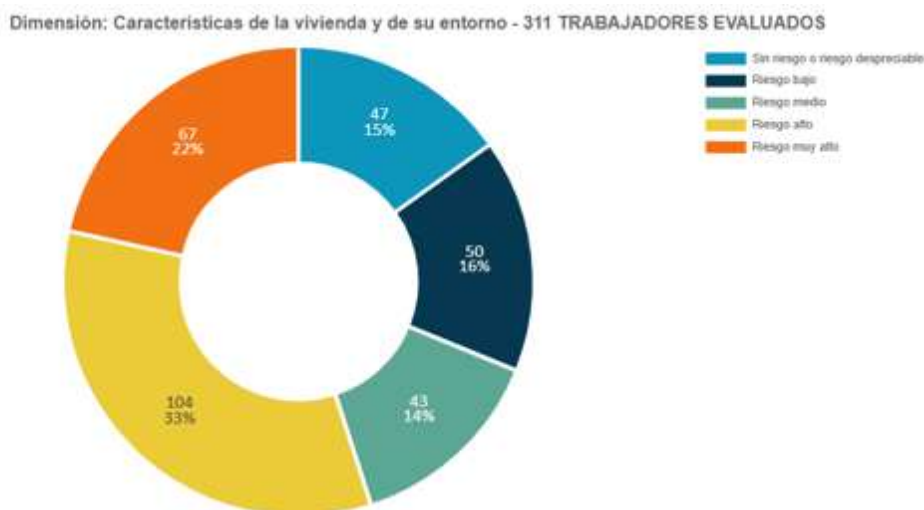
Resultados dimensión Características de la vivienda y de su entorno de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características de la vivienda y de su entorno	17,5	47	50	43	104	67

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 54.

Puntaje total dimensión Características de la vivienda y de su entorno de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Los resultados cuantitativos para la dimensión características de la vivienda y de su entorno, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional B, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 46 y gráfica 55:

Tabla 46.
Resultados dimensión Características de la vivienda y de su entorno de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características de la vivienda y de su entorno	22,7	3	7	5	12	10

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 55.
Puntaje total de la dimensión Características de la vivienda y de su entorno de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dimensión Características de la vivienda y de su entorno

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A para esta dimensión es Riesgo ALTO (33% de la población evaluada)), correspondiente a 104 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, se evidencia que del total de la población evaluada 311 personas, 171 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (55%), indica que para esta población las condiciones de la vivienda o su entorno no es adecuado para el descanso y la comodidad de la persona y su grupo familiar o que la ubicación de la vivienda no es la adecuada. Tener en cuenta en plan de intervención y en programas de bienestar.

En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Riesgo Alto (32% de la población evaluada), correspondiente a 12 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 37 personas, 10 personas se encuentran en nivel de riesgo Muy Alto equivalente al (27%), se puede predecir que las condiciones de la vivienda de las servidoras, servidores o contratistas de la Secretaría Distrital de la Mujer no son óptimas, las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad de las personas y su grupo familiar o que la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud. Al ser un riesgo significativo se debe tener en cuenta en el plan de intervención primaria y plan de bienestar.

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 112 personas que en esta dimensión características de la vivienda y su entorno se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, con un (55%). Es importante realizar planes de bienestar donde se

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

fomento y promocióne la compra de vivienda o mejora de vivienda, este aspecto es relacionado con el tipo de vivienda al igual que el desplazamiento de la vivienda al lugar de trabajo.

Análisis Cuantitativo y Cualitativo Dimensiones

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral nivel ocupacional A y B.

6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Los resultados cuantitativos para la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional A, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 47 y gráfica 56:

Tabla 47.

Resultados dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	28,6	63	46	63	76	63

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 56.

Puntaje total dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Los resultados cuantitativos para la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional B, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 48 y gráfica 57:

Tabla 48.

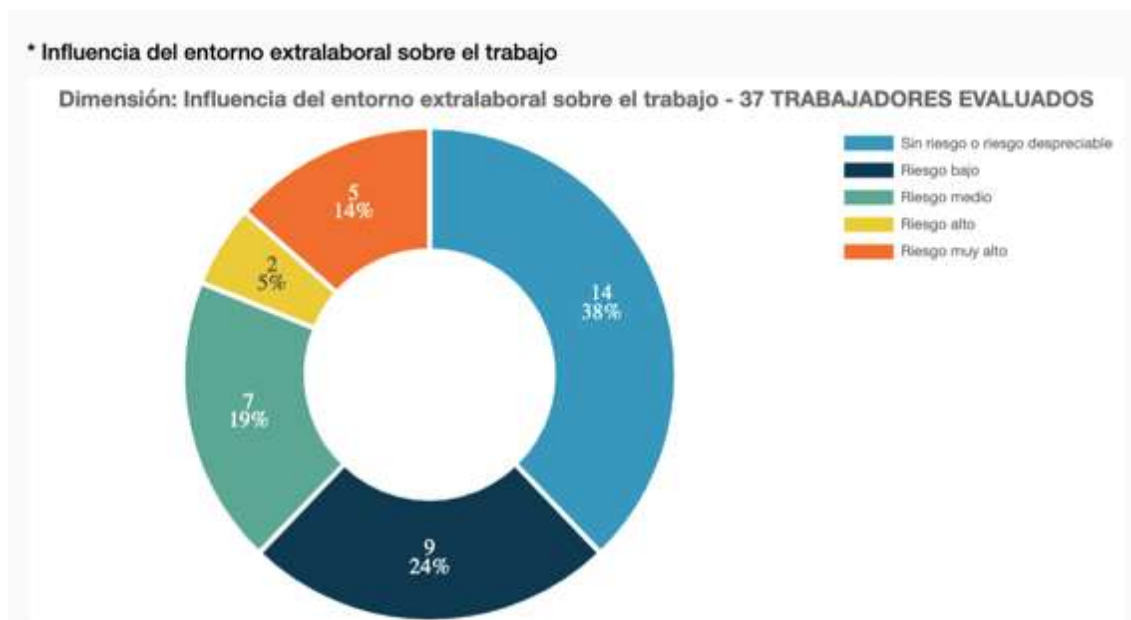
Resultados dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	17,1	14	9	7	2	5

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 57.

Puntaje total de la dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo entorno de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A para esta dimensión es Riesgo ALTO (20% de la población evaluada), correspondiente a 76 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, se evidencia que del total de la población evaluada 311 personas, 139 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (44,7%), indicador que de las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo y en segundo lugar. Es un factor para incluir en los planes de intervención primaria.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Sin Riesgo (38% de la población evaluada), correspondiente a 14 personas que se encuentran en este riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 37 personas, 7 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (19%), por lo tanto es un factor protector y no se evidencia riesgo,

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 146 personas que en esta dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, con un (42%). Para este aspecto se debe incluir en los planes de intervención

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

Dimensiones

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral nivel ocupacional A y B.

7. Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

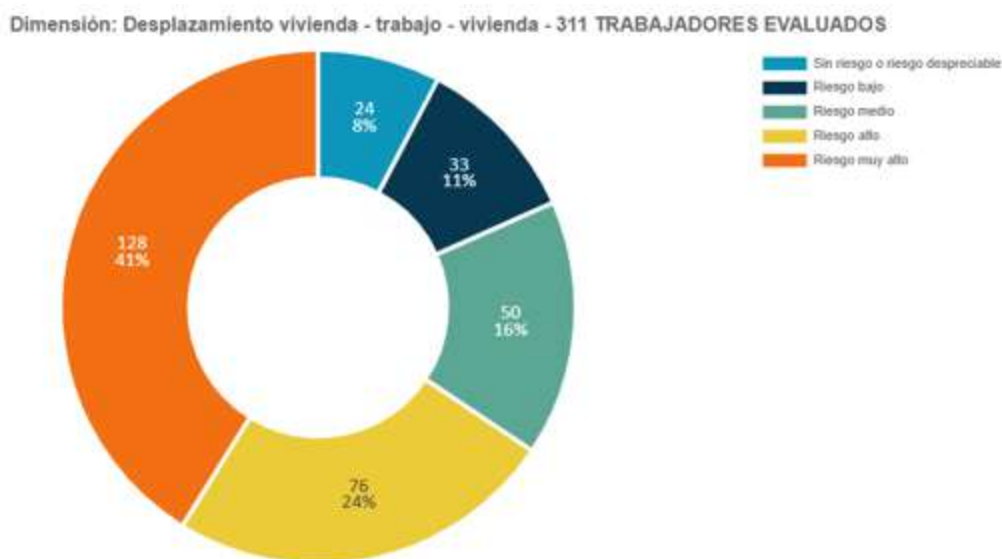
Los resultados cuantitativos para la dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda- trabajo de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional A, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 49 y gráfica 58:

Tabla 49.
Resultados dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Nivel ocupacional A Jefes, Profesionales o Técnicos						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	42,6	24	33	50	76	128

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 58.
Puntaje total dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Los resultados cuantitativos para la dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda, de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del nivel ocupacional B, obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 50 y gráfica 59:

Tabla 50.
Resultados dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - Auxiliares, asistentes, servicios generales						
DIMENSIONES	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	49,3	1	1	4	12	19

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Grafica 59.
Puntaje total de la dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda entorno de factores de riesgo psicosocial extralaboral nivel ocupacional B



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Análisis Cualitativo

Dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

El nivel de riesgo de acuerdo con los resultados en el nivel ocupacional A para esta dimensión es Riesgo MUY ALTO (41% de la población evaluada), correspondiente a 128 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, se evidencia que del total de la población evaluada 311 personas, 204 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto y Muy Alto equivalente al (65,6%), para esta población el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. Por lo tanto se deben tener en cuenta en este grupo de personas evaluar la posibilidad de trabajo remoto o flexibilidad de horarios.

En el nivel ocupacional B es en general nivel de riesgo Riesgo Muy Alto (51% de la población evaluada), correspondiente a 19 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, sin embargo se evidencia que del total de la población evaluada 37 personas, 12 personas se encuentran en nivel de riesgo Alto equivalente al (32%), indicador de que el transporte para acudir a su lugar de trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada. Se debe tener en cuenta en intervención primaria e incluir actividades en el plan de talento humano

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 235 personas que en esta dimensión Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, con un (68%). Es de intervención primaria.

Análisis Cuantitativo y Cualitativo

1.1.2. Síntomas de Estrés del nivel ocupacional A (jefes, profesionales o técnicos) y nivel ocupacional B (auxiliares y operarios)

Se puede apreciar en la tabla 51 los niveles de riesgo a tener cuenta en la evaluación en concordancia con la interpretación de cada uno:

*Tabla 51.
Relación de nivel de riesgo e interpretación de la evaluación de síntomas de estrés*

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Muy Bajo	Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
Bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Medio	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
Muy Alto	La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Fuente: Elaboración propia. Tomado del autor Ministerio de la Protección Social, 2010, Manual del usuario Cuestionario de factores de riesgo intralaboral. p. 383

Análisis cuantitativo Resultados Generales

Factor de Riesgo Psicosocial Síntomas de estrés

Los resultados cuantitativos generales de los factores de riesgo psicosocial síntomas de estrés para el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos), obtenidos en la población evaluada se pueden apreciar en la tabla 52 y gráfica 60:

Tabla 52.

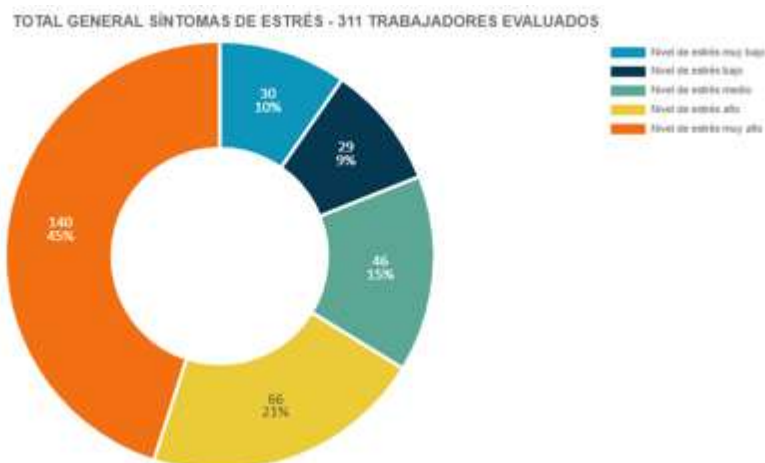
Resultados generales de evaluación de factores de riesgo psicosocial Síntomas de Estrés del nivel ocupacional A

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 JEFES, PROFESIONALES O TÉCNICOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 311						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SÍNTOMAS DE ESTRÉS Nivel ocupacional A - Jefes, Profesionales o Técnicos						
	Puntaje (Transformado)	Niveles de Estrés Muy Bajo	Niveles de Estrés Bajo	Niveles de Estrés Medio	Niveles de Estrés Alto	Niveles de Estrés Muy Alto
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	25,8	30	29	46	66	140

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 60.

Puntaje total general de factores de riesgo psicosocial Síntomas de Estrés del Nivel ocupacional A



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Los resultados cuantitativos generales de los factores de riesgo psicosocial síntomas de estrés nivel ocupacional B Auxiliares/Operativos, obtenidos en la población evaluada, se pueden apreciar en la tabla 53 y gráfica 61:

Tabla 53.

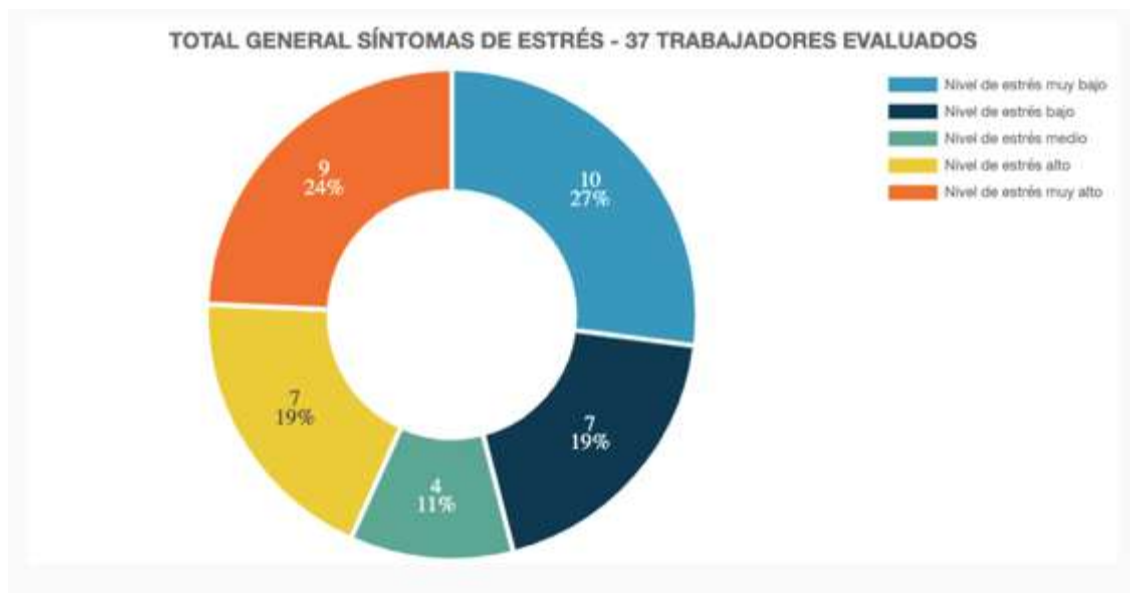
Resultados generales de evaluación con niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial síntomas de estrés en el nivel ocupacional B Auxiliares/Operativos

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 AUXILIARES Y OPERARIOS EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 37						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SÍNTOMAS DE ESTRÉS - Auxiliares, Asistentes, Servicios Generales						
	Puntaje (Transformado)	Niveles de Estrés Muy Bajo	Niveles de Estrés Bajo	Niveles de Estrés Medio	Niveles de Estrés Alto	Niveles de Estrés Muy Alto
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	16,4	10	7	4	7	9

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Gráfica 61.

Resultado del total general del nivel de riesgo de factor de riesgo psicosocial síntomas de estrés en el nivel ocupacional B Auxiliares/Operativos



Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

Análisis Cualitativo

Resultados Generales

Factores de Riesgo Psicosocial Síntomas de Estrés

Nivel ocupacional A (jefes/profesionales o técnicos) y B (auxiliares/operativos)

La evaluación de estrés determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social.

De acuerdo a los resultados el Nivel de Estrés en el nivel ocupacional Forma A (Jefes, profesionales o técnicos) es RIESGO MUY ALTO, equivalente al (47% de la población evaluada), corresponde a 140 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, lo que significa que presentan síntomas asociados al estrés, es de resaltar que en Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto (66%) de las y los evaluados correspondiente a 206 servidoras, servidores o contratistas, por lo tanto la salud física y mental se encuentra afectada y se mantiene un nivel de malestar elevado, pudiendo significar esto la experimentación de frustración. Se debe vincular a las servidoras, servidores y contratistas en el programa de vigilancia epidemiológica de peligro psicosocial

En el nivel ocupacional B el Nivel de Estrés en general es Muy Bajo equivalente al (27% de la población evaluada), corresponde a 10 personas que se encuentran en este nivel de riesgo, lo que significa que no presentan síntomas asociados al estrés, es de resaltar que en Riesgo Alto y Muy Alto (43%) de las y los evaluados correspondiente a 16 servidoras, servidores o contratistas, por lo tanto la salud física y mental puede estarse

viendo afectada debido a las altas respuestas de estrés y requieren medidas de intervención a nivel grupal con el objetivo de prevenir y disminuir el nivel de estrés, se deben realizar actividades de promoción y prevención.

Del total de las 348 servidoras, servidores y contratistas evaluadas, tanto de nivel ocupacional A (311) como del nivel ocupacional B (37), corresponden a 206 personas que en este factor de riesgo psicosocial síntomas de estrés se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, con un (64%). Para este aspecto se debe incluir en los planes de intervención inmediatos y como prioridad realizar actividades enmarcadas en Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial

II. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado todo el proceso de aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial y analizando los datos estadísticos obtenidos en la evaluación, se llegó a las siguientes conclusiones:

En términos generales las personas que participaron en el diagnóstico 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 en la Secretaría Distrital de la Mujer, se presentaron algunas personas especialmente contratistas que manifestaron no estar de acuerdo con las preguntas relacionadas a terminología como son preguntas de horarios, salario y jefes, a esto se les explicó como diligenciar y el objetivo, por lo que tres personas no diligenciaron totalmente los formularios.

De las 351 personas que participaron en la medición, se tuvieron en cuenta en los resultados generales 348 personas, se encontró que el 43% representa la población que presenta síntomas de estrés; correspondientes a 149 servidoras, servidores o contratistas, por lo tanto, deben ser intervenidas con actividades dirigidas específicamente a la prevención y el control del estrés. Por lo que es necesario en los programas de seguridad y salud en el trabajo, valoración de los trastornos mentales y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

En cuanto a los resultados generales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial Intralaboral, Extralaboral y Síntomas de Estrés los podemos ver reflejados en las siguientes tablas 53, 54 y 55:

Tabla 53.

Resultados generales de evaluación con niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, en las servidoras, servidores y contratistas evaluados.

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113						
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 348						
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Puntaje (Transformado)	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
INTRALABORAL	28,6	82	59	57	66	85
EXTRALABORAL	24,8	110	71	61	53	53

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

En los resultados generales evidenciados en la tabla 53., de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en la Secretaría Distrital de la Mujer, se ubica en un nivel RIESGO MUY ALTO, por lo tanto, se debe realizar intervención Inmediata en el marco del PVE riesgo psicosocial en los dominios Demandas del Trabajo y Recompensas.

El factor de riesgo extralaboral en el resultado nos muestra en general para la población evaluada, que se encuentran en Sin Riesgo, como se observa en la tabla 54., sin embargo es de tener en cuenta las dimensiones que tienen resultado de nivel de riesgo Alto y Muy Alto como son; Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda y Características de la vivienda y de su entorno

Tabla 54.

Resultados generales de evaluación con niveles de riesgo Alto y Muy Alto de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en las servidoras, servidores y contratistas evaluados.

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113			
EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 348			
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Riesgo Alto y Muy Alto
INTRALABORAL	66	85	151
EXTRALABORAL	53	53	106
TOTAL	119	138	257

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

Como se observa en la tabla 54., se concluye que debe realizar intervención primaria a los de factores de riesgo psicosocial intralaboral que se encuentran en nivel de Riesgo Alto y Muy Alto a las dimensiones siguientes: Demandas emocionales (55% de las personas evaluadas), Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (55%), Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (48%) y Reconocimiento y compensación (48%) correspondiente a 166 personas que se encuentran en este riesgo.

A nivel de factor de riesgo psicosocial extralaboral aunque en general se encuentran Sin Riesgo se debe intervenir en las dimensiones que el nivel es Alto y Muy Alto que son: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda 235 personas con (68%), Características de la vivienda y de su entorno (55% de la población evaluada), Tiempo fuera del trabajo (42,2%) e Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (42%) con 146 personas que se encuentran en este nivel de riesgo

Tabla 55.

Resultados generales de evaluación con niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial síntomas de estrés en las servidoras, servidores y contratistas evaluados.

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER NIT. 89999906113 DATOS GENERALES EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL (2023-10) Trabajadores Evaluados: 348						
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SÍNTOMAS DE ESTRÉS						
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	Puntaje (Transformado)	Niveles de Estrés Muy Bajo	Niveles de Estrés Bajo	Niveles de Estrés Medio	Niveles de Estrés Alto	Niveles de Estrés Muy Alto
	21,1	40	36	50	73	149

Fuente. Resultados de plataforma Alissta, ARL Positiva, 2023.

El nivel de estrés para las personas evaluadas de la Secretaría Distrital de la Mujer se encontró en un RIESGO MUY ALTO; representado en su mayoría por situaciones intralaborales y los síntomas de estrés que se identifican en el diagnóstico. Por lo tanto, es importante que las acciones de intervención se enmarquen en un Programa de Vigilancia Epidemiológico de Prevención de Riesgo Psicosocial. Por lo anterior el

monitoreo debe ser permanente y debe relacionarse con la información reportada en las evaluaciones medicas ocupacionales.

Los datos para el funcionamiento del PVE (Programa de Vigilancia Epidemiológica) de Riesgo Psicosocial deben ser actualizados anualmente, es recomendable también que las nuevas mediciones de riesgo psicosocial se realicen post intervención para verificar la efectividad del programa y de las respectivas intervenciones de mejoramiento, según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, teniendo en cuenta el diagnóstico y de acuerdo a los resultados obtenidos la periodicidad de la evaluación del factores de riesgo psicosocial para la entidad debe ser en un año.

Los factores protectores o de bienestar generadores de condiciones positivas para las servidoras, servidores y contratistas, favorecen el enfrentamiento ante situaciones estresantes, previniendo desequilibrios biológicos y psicosociales, y potencializa la salud, el desempeño y el desarrollo personal, es decir, los factores protectores psicosociales intralaborales de aquellas dimensiones con nivel de riesgo; Sin Riesgo y Riesgo Bajo como son:

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (54% personas evaluadas se encuentran en este nivel de riesgo): Para la intervención de factor protector tener en cuenta; Características de Liderazgo, Relaciones Sociales en el Trabajo, Retroalimentación del desempeño, para los líderes de la entidad tienen como factor protector la dimensión de Relaciones con los colaboradores

Dominio Control sobre el trabajo (23%): Claridad del rol (47%), Capacitación (44%), Participación y manejo del cambio (44%) y Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos (42%).

Dominio Demandas del Trabajo (41%): Demandas ambientales y de esfuerzo físico (52%), Consistencia del rol (48%) y Demandas de la jornada del trabajo (50%); para los líderes de la entidad tienen como factor protector la dimensión de Exigencias de responsabilidad del cargo (73%).

En los factores protectores psicosocial extralaboral (52% de la población evaluada se encuentran en este nivel de riesgo), en las dimensiones donde se evidencian resultados por encima del 50%: Relaciones Familiares (94%), Comunicación y relaciones interpersonales (56%) y Situación económica del grupo familiar (48%). Importante sean revisadas las acciones que se realizan en los programas de bienestar y capacitación, de manera que se busquen alternativas para mantenerlas en los niveles más bajos posibles de riesgo.

De lo anterior se puede evidenciar que la población evaluada se identifican con la entidad, dan significado a sus funciones/responsabilidades desde otros valores; asumen los logros y dificultades como propios; se les permite el desarrollo de habilidades y conocimientos; la claridad del rol, en donde perciben que existe claridad en funciones y papeles a desempeñar y la claridad de liderazgo, en donde las servidoras, servidores y contratistas resaltan el favorable direccionamiento generando crecimiento, motivación y bienestar laboral.

El método de intervención se debe diseñar y ejecutar desde las acciones o programas de promoción y prevención, las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de seguridad y salud en el trabajo, así como los programas de mejoramiento continuo en la entidad.

En cuanto los programas de promoción y prevención en las cuales se deben realizar acciones o programas a nivel de factor psicosocial intralaboral:

En el dominio de Control sobre el trabajo: en la dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo.

En el dominio Demandas del Trabajo; en las dimensiones Demandas cuantitativas y Demandas de carga mental.

Por consiguiente, es necesario intervenir frente a estos factores que favorezcan el bienestar y la salud de las personas, limitando el impacto de algunas otras variables que puedan desfavorecer tales condiciones y aumentar el riesgo actual.

En general es necesario realizar un plan de intervención dirigido a intervención primaria a los factores evidenciados como Riesgo Alto y Muy Alto, acciones de promoción y prevención, a los factores de Riesgo Medio y continuar con los programas de bienestar y capacitación en los correspondientes a Sin Riesgo y Riesgo Bajo, para lo cual se debe implementar el diseño de un plan de acción, en el cual se establezcan objetivos y tareas a corto, mediano y a largo plazo, teniendo en cuenta las dimensiones que presentan los niveles de riesgo bajo como base para abordar aquellas dimensiones que requieren rápida intervención.

III. RECOMENDACIONES GENERALES

De acuerdo a los resultados obtenidos y a los análisis realizados, a continuación, se presenta las recomendaciones para controlar y prevenir, ya sean accidentes de trabajo o enfermedades laborales derivadas de los Riesgos Psicosociales evaluados:

- ✓ Desarrollar programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial, que permita monitorear de modo más específico las intervenciones que realice la entidad en este ámbito para disminuir los niveles de riesgo identificados en el diagnóstico.

- ✓ Verificar los resultados del diagnóstico de condiciones de salud de las servidoras, servidores y contratistas y el plan de acción resultante del mismo. Lo anterior, con el propósito de validar si alguno presenta síntomas y/o enfermedades asociadas o potenciadas por estrés; de esta forma se podrá efectuar seguimiento más puntual a las recomendaciones médicas y su evolución.

- ✓ Verificar el histórico de Ausentismo (por enfermedad o accidente), a fin de identificar y calcular la presencia de ausencias generadas por enfermedades presuntamente asociadas a estrés o accidentes cuyas causas estén vinculadas con factores psicosociales).

- ✓ Cruzar los indicadores de ausentismo, accidentalidad, desempeño de las personas que puntuaron alto y muy alto en riesgo psicosocial para determinar el posible impacto de esta exposición en dichos indicadores.

- ✓ Se sugiere socializar los resultados de la medición de riesgo psicosocial con el objetivo de sensibilizar a las directivas, a los líderes y demás servidoras, servidores y contratistas frente a los diferentes factores de riesgo y en que pueden afectar su salud y desempeño.

✓ Para las personas que puntuaron con un riesgo alto o muy alto incluirlas en el SVE de Riesgo Psicosocial, al igual que se sugiere evaluarles el riesgo intrapersonal como complemento a esta primera medición para implementar intervención individual y grupal acorde con los resultados obtenidos en cada una de ellas.

✓ Reajustar el plan de formación y capacitación, enfocado en el fortalecimiento de las competencias y mejoren los estilos de afrontamiento del personal en cuanto a manejo del estrés e identificación de signos y síntomas.

✓ Se recomienda la ejecución de actividades y temas relacionados con capacitación de acciones propias del trabajo, formación en comunicación y relaciones respetuosas y eficientes en el trabajo, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores y formación de los líderes para fortalecimiento de los equipos de trabajo y sus labores como responsables de los procesos.

✓ Realizar jornadas y acciones de retroalimentación del desempeño respecto a las actividades y labores las servidoras, servidores y contratistas.

✓ Dar continuidad a las actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales, en las cuales participen todos 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.

✓ Dar a conocer a las servidoras, servidores y contratistas cuales son las funciones/responsabilidades para las cuales ha sido contratado, esta información puede ser poco clara y suficiente respecto a los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en los procesos institucionales.

✓ Propender por rediseñar las estrategias comunicacionales internas con información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio o cambios institucionales, dar a conocer oportunamente, el proceso de cambio teniendo en cuenta cuando sea posible los aportes y opiniones del trabajador.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

- ✓ Es recomendable estudiar la posibilidad de facilitar la rotación de horarios y la distribución de tareas desde casa y desde las instalaciones del SDMujer
- ✓ Para las personas que puntuaron alto y muy alto en síntomas asociados a estrés hacer seguimiento a los indicadores de ausentismo e incluirlos en programas de prevención y manejo del estrés. Además, cruzar, a cuántos de éstos el riesgo psicosocial también les dio alto o muy alto, que ingresarán en el SVE de riesgo psicosocial.
- ✓ Fortalecer aspectos como la inteligencia emocional para el autocontrol de impulsos y emociones.
- ✓ Promover la participación en la definición de estrategias para la intervención de los factores de riesgo que generan violencia en el trabajo, utilizando diversas metodologías como grupos focales, concursos del buen trato, chats, twitter, videos, etc.
- ✓ Actualizar la matriz de riesgos y peligros con base en los resultados de la medición de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta la metodología de la Norma Técnica Colombiana GTC-45

IV. PLAN DE INTERVENCIÓN

Las actividades de intervención deben encadenarse al desarrollo personal (colectivo o individual), procurar se modifique las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, modificación de condiciones organizacionales, y servicios asistenciales (orientación, terapia, otros).

Se pueden establecer, entre otras, las siguientes medidas de intervención para prevenir para los riesgos psicosociales en la Secretaría Distrital de la Mujer:

Medidas de Intervención de la organización del trabajo

- ✓ Las tareas encomendadas deben de tener sentido y razón.
- ✓ Definir adecuadamente las tareas a realizar e incluir las responsabilidades.
- ✓ La entidad debe corroborar que las servidoras, servidores y contratistas poseen las cualidades y capacidades para cumplir las exigencias de las funciones/responsabilidades encomendadas.
- ✓ Programar descansos después de actividades que requieran esfuerzos físicos o mentales
- ✓ Los objetivos de las servidoras, servidores y contratistas y la entidad deben estar alineados.
- ✓ Fomentar la colaboración y participación de las servidoras, servidores y contratistas apoyando el trabajo en equipo.

Medidas de participación y mejora en el trabajo

- ✓ Facilitar la toma de decisiones.
- ✓ Evitar las incertidumbres sobre la estabilidad laboral.
- ✓ Fomentar el desarrollo profesional.

- ✓ Realizar planes de desarrollo profesional, considerando planes formativos y de promoción.

Medidas preventivas de información y formación

- ✓ Promover un liderazgo activo.
- ✓ Formar e informar sobre la gestión de factores, tales como el estrés.
- ✓ Mejorar las habilidades de comunicación dentro de la organización

Medidas preventivas de salud física y mental

- ✓ Fomentar los hábitos saludables en la alimentación, deporte y sueño.
- ✓ Gestión del tiempo.

Otras medidas preventivas para riesgos psicosociales

- ✓ Prevenir comportamientos y situaciones frente al acoso laboral y establecer protocolos de actuación frente a ellos.
- ✓ Diseñar e implementar estrategias de prevención del acoso laboral por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Medidas de Intervención individual

- ✓ La intervención sobre las servidoras, servidores y contratistas debe ser orientada hacia la persona y tiene como objetivo conseguir que adquiera nuevas actitudes hacia el trabajo, prevenga, analice y afronte las situaciones de riesgo,
- ✓ La intervención consiste en dotarle de estrategias de afrontamiento sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas. 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 Formación y Desarrollo de acuerdo a los resultados encontrados

Beneficios para las servidoras, servidores y/o contratistas

✓ Al sentarse y discutir acerca de la ejecución de sus funciones/responsabilidades de cada persona, se 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.

Beneficios para la entidad

✓ La Secretaría Distrital de la Mujer 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 las personas tener una oportunidad para hacer mejor su trabajo.

✓ La optimización del talento y de los recursos es crucial para que la mejora continua de la entidad.

✓ Al usar una retroalimentación de desempeño como herramienta de crecimiento, la entidad se puede posicionar para el éxito.

Medidas de Intervención Primaria Nivel Intralaboral

Las siguientes propuestas de intervención se realizan con el fin de prevenir y disminuir niveles de riesgo encontrado de acuerdo con las dimensiones o dominios que se encuentran Alto o Muy Alto

Dominio Demandas del Trabajo

Dimensión Demandas Emocionales

✓ Identificar los cargos expuestos a demandas emocionales, determinar los ajustes que puede realizar desde el proceso y finalmente enfocarse en las personas, desde la incorporación y demás procesos de gestión humana que evite o disminuya la presencia de efectos.

✓ La intervención dirigida al manejo de las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones de las servidoras, servidores y contratistas

✓ Fortalecer la Inteligencia emocional mediante la realización de talleres y acompañamiento 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 sus funciones/responsabilidades.

Del Dominio “Recompensas”

✓ Estructurar Plan de Incentivos a fin de identificar otras actividades o beneficios que puedan contribuir al mejoramiento de las condiciones de los colaboradores y que fidelicen aún más su sentido de pertenencia con la entidad, especialmente en áreas operativas.

Dimensión “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza”

✓ Diseño e implementación de programas de bienestar que correspondan a un análisis de expectativas de las servidoras, servidores y contratistas y direccionar su participación de acuerdo con sus deseos y posibilidades.

✓ Promover la motivación para que participen en eventos y/o actividades programadas por bienestar que permitan establecer y/o reforzar mecanismos de autorregulación emocional, para minimizar el desgaste emocional asociado al desempeño de las funciones del cargo.

✓ Incluir o implementar un plan de Incentivos, asignar puntos para ser redimidos por tiempo compensado, tarde de Bienestar e Integración.

✓ Programa de Bienestar e incentivos (recreación, cultura y deporte) como convenios con gimnasio, entradas a cine, teatro.

Dimensión “Reconocimiento y compensación”

✓ Fomentar planes de desarrollo de carrera al interior de la entidad y brindar la oportunidad de participación

✓ Fomentar en los jefes, líderes o supervisores estrategias de reconocimiento y recompensa social al buen desempeño. Este reconocimiento social debe socializarse públicamente.

✓ Crear un el plan de salario emocional como desarrollo de un sistema de puntos que pretenda estimular la motivación.

✓ Establecer mecanismos de recompensa y reconocimiento por las funciones/responsabilidades realizadas.

Dimensión “Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral”

✓ Fomentar a las personas a través de programas de formación, hábitos sanos de

trabajo, que impliquen no extender su jornada.

- ✓ El apoyo social para mitigar los efectos negativos que el conflicto trabajo-familia implica fomento del apoyo por parte de compañeros y supervisores deba fomentarse.

- ✓ Flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, facilitando el trabajo en el domicilio o teletrabajo cuando sea posible.

- ✓ Promover estrategias para la conciliación vida laboral y vida familiar como la flexibilidad horaria. Ofrecer tiempo libre al empleado para que lo ocupe en otras actividades personales o familiares, como hacer ejercicio, leer, asistir a citas médicas, ayudar a los hijos a hacer tareas etc.

- ✓ Realizar talleres de prevención, brindar y fortalecer un plan orientado a temas relacionados con el consumo de alcohol y drogas.

- ✓ Se sugiere gestionar políticas de bienestar social con las instituciones pertinentes (Caja de compensación familiar, EPS y ARL) la posibilidad de ofrecer programas de apoyo a los trabajadores y su familia (jardines infantiles, proyectos de vivienda, recreación entre otros) que contribuyan en parte, a solucionar sus dificultades.

Medidas de Intervención Primaria Nivel Extralaboral

Dimensión “Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”

- ✓ Analizar en cada puesto los horarios y desplazamientos de los colaboradores.
- ✓ Trabajar las distancias de las servidoras, servidores y contratistas, realizar un mapa por puesto desde sus casas a sus lugares de trabajo, de esta manera, sería bueno recomendar una mejor ubicación de los guardas para acortar distancias y reducir el nivel de riesgo de este factor.

- ✓ Es una situación difícil de intervenir ya que son factores externos difícil de controlar especialmente en Bogotá, sin embargo, sería interesante analizar la posibilidad de tener transporte de la entidad para hacer los recorridos de los trayectos más lejanos.

Dimensión “Características de la vivienda y el entorno”.

- ✓ Gestionar a través de entidades como: Caja de Compensación, Administradoras de Fondos de Pensiones, Centros o entidades educativas, entidades de seguros o de crédito, la divulgación de servicios; de manera que los colaboradores interesados puedan iniciar gestiones que les permita atender necesidades personales, favoreciendo su bienestar o el de su familia, especialmente en áreas operativas.
- ✓ Establecer convenios con entidades que le permitan a los trabajadores mejorar sus condiciones en vivienda y entornos cercanos
- ✓ Integrar en los planes de capacitación y formación charlas dirigidas a las finanzas personales
- ✓ Promover programas de ahorro para uso familiar.
- ✓ Promover políticas del uso de los diferentes medios de transporte
- ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, facilitan los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los trabajadores.
- ✓ Consultar las condiciones de seguridad de sus entornos y crear estrategias de prevención y protección ante situaciones de conflicto o de delincuencia.

Dimensión “Tiempo fuera del trabajo”.

- ✓ Facilitar espacios y actividades para el aprovechamiento y disfrute del tiempo libre.
- ✓ Brindar estrategias para un uso creativo y recreativo del tiempo libre en el ámbito extralaboral.
- ✓ Contratación de personal idóneo para brindar la mejor calidad en las actividades de integración familiar y aprovechamiento del tiempo libre que se realicen dentro de la entidad.
- ✓ Estimular la participación de todas las personas para que aporten ideas para el

mejoramiento e innovación en las actividades de promoción de la calidad en las relaciones familiares y el aprovechamiento del tiempo libre.

- ✓ Incentivar programas de actividades de estilo de vida, fomentando la participación de las familias y la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre

Dimensión “Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral”

- ✓ Revisar las exigencias del tiempo de entrega de las actividades para que no existan sobre esfuerzos que impactan la vida extralaboral.

- ✓ Indicador de riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar de la servidora, servidor y contratista.

Medida de Intervención nivel intralaboral para los Factores Protectores

Dominio “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”

- ✓ La formación y entrenamiento para el desarrollo de habilidades en comunicación asertiva, relaciones humanas, liderazgo, trabajo en equipo, manejo del tiempo, adaptación al cambio, solución de conflictos entre otros, con el fin de fomentar el adecuado desempeño de los roles entre líderes y subordinados, a fin de generar instancias de trabajo en equipo que conlleven a la consecución de las metas.

Dimensión “Características de Liderazgo”

- ✓ En este orden de ideas se propone trabajar implementando programas o planes de capacitación, con énfasis en características de liderazgo refiriéndose a consecución de resultados, solución de conflictos y participación.

- ✓ Realizar evaluación de Competencias del Liderazgo. De acuerdo con los resultados de la evaluación, favorecer planes de mejoramiento individual y grupal a partir de proceso de Coaching personal y Directivo.

- ✓ Capacitar a los Líderes en prevención del acoso laboral, en manejo de conflictos con énfasis en Ganar - Ganar.

- ✓ Realizar una actividades de integración y un “Momento de Verdad” que permita identificar aspectos positivos entre las servidoras, servidores y contratistas y aspectos a mejorar.

Dimensión “Relaciones sociales en el trabajo”

- ✓ Programa de formación y entrenamiento para todo el equipo de trabajo acerca de habilidades de comunicación informal, empatía y asertividad resolución de conflictos, etc.)

- ✓ Realizar dinámicas para fomentar la cohesión grupal.

- ✓ Desarrollar programas y espacios desde el área de bienestar y talento humano de carácter deportivo, cultural y recreativo, que permiten construir redes de apoyo que fortalezcan el apoyo social al interior de la empresa.

- ✓ Identificar redes de apoyo social partir de la generación de grupos de apoyo.

- ✓ Entrenar a los directores para hacer uso efectivo de feedback positivo y evitar la crítica negativa o controlador.

Dimensión “Retroalimentación del desempeño”

- ✓ Revisar el proceso de evaluación de desempeño en relación de las jefaturas con su grupo de trabajo con el fin de fortalecer la gestión de sus componentes y así ser fuente de desarrollo del trabajo y de las servidoras, servidores y contratistas.

- ✓ Es vital que cuando se realice una evaluación de desempeño se expliquen los criterios, indicadores y forma de evaluación, así como realizar la retroalimentación oportuna con las diferentes áreas involucradas y a cada persona en específico.

✓ Mejorar el feedback, abrir canales de retroalimentación que puedan usarse de forma constante para comunicar las cosas que se pueden mejorar. Este tipo de feedback logra ayudar a esforzarse más para conseguir superar esos problemas o áreas de mejora.

✓ Se recomienda llevar a cabo el programa evaluación 360° y que la retroalimentación sea de manera periódica y frecuente.

Dimensión “Relación con los colaboradores”

✓ Los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, interacción y formas de comunicación con la jefatura, deben ser enfocados a fortalecer las relaciones entre las servidoras, servidores y contratistas en las técnicas de “Formación de equipos” mediante el trabajo colaborativo a través de una serie de ejercicios. Estos incluyen análisis de los roles en el equipo, fijación de metas y objetivos, y desarrollo de relaciones interpersonales.

✓ Detectar, analizar y solucionar los posibles problemas que podrían afectar el entorno de trabajo. Esta técnica permite que las personas puedan trasladar sus preocupaciones y sus ideas a la administración.

✓ El estado de ánimo positivo de los equipos de trabajo media la relación entre el clima de apoyo de los equipos y su rendimiento laboral. Cuando el equipo percibe que el apoyo es alto, no sólo su estado de ánimo afectivo mejora, sino que simultáneamente, el bienestar y la calidad de su trabajo también lo harán.

Dimensión “claridad del rol”

✓ Se debe realizar la revisión de los procesos de inducción, entrenamiento a cargos, manuales de funciones y divulgación de los parámetros que desencadenen claridad del rol que van a desempeñar los nuevos trabajadores o los trabajadores que vayan a desarrollar cargos por cambios al interior de la empresa.

✓ Rediseñar programas de inducción al cargo asegurando que los trabajadores

conozcan sus funciones (tareas rutinarias y no rutinarias) en relación con el cargo y las tareas a desempeñar.

- ✓ Evaluar de manera coherente la capacidad de trabajo para cada uno de los cargos, delimitando tiempos y tareas a realizar en la jornada de trabajo. Igualmente es necesario aclarar roles y funciones para cada cargo.

Dimensión “Capacitación”

- ✓ Realizar capacitaciones integrales a partir de las evaluaciones de desempeño y auto reporte, evaluando aspectos como contenidos del puesto, la intensidad y los riesgos de trabajo, dentro de las áreas.

- ✓ Establecer programas de capacitación y formación permanente teniendo en cuenta los resultados de la Batería de riesgos psicosociales

- ✓ Incentivar y facilitar la participación del trabajador en los programas de capacitación, inducción y reinducción. La invitación a los programas de capacitación debe ser amable y motivadora.

- ✓ Capacitar al personal en el uso de las nuevas tecnologías y plataformas digitales establecidas por la entidad para comunicarse y realizar mejor sus funciones/responsabilidades.

- ✓ Se evidencia la necesidad de realizar capacitaciones relacionadas con: Manejo y control del estrés, relaciones interpersonales, liderazgo efectivo e Inteligencia emocional

Dimensión “Participación y Manejo del Cambio”

- ✓ Participación del equipo en la distribución de las tareas y las rotaciones por los puestos de trabajo, así como en los métodos de trabajo.

- ✓ En los casos en que el cambio se fundamente en rotación o reducción de la planta de personal, la estrategia de desarrollo de liderazgo para el manejo del cambio

tendrá un alcance parcial y deberá considerarse prioritario el apoyo del área o responsable de la gestión del talento humano.

- ✓ Generar estrategias organizacionales en donde se fortalezca el cambio, teniendo en cuenta la transferencia de información suficiente y oportuna y el cómo afecta la realización del trabajo, además de fortalecer la adaptación al cambio.

Dimensión “Oportunidades para el uso de desarrollo de habilidades y conocimientos”

- ✓ Crear estrategias de desarrollo organizacional en donde las servidoras, servidores o contratistas cuenten con posibilidad de aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Como (planes de carrera, ascenso).

- ✓ Realizar previo a un proceso de selección externo convocatorias de escala para cargos que requieran personal nuevo.

- ✓ Brindar cursos y talleres de orientación vocacional para incentivar a realizar carreras técnicas, o cursos gratis en el SENA.

- ✓ Crear un plan de aprendizaje y desarrollo, programa efectivo de capacitación para tus colaboradores que les brinde educación y preparación, pero a su vez les permita tener un control de su propio aprendizaje, maximiza los niveles de eficacia y aumenta el rendimiento.

Dominio “Demandas de Trabajo”

- ✓ La revisión del diseño de puestos de trabajo, como adaptación ergonómica, con el fin de evitar la presencia de trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga.

- ✓ El diseño de programas de formación y entrenamiento en administración efectiva del tiempo y priorización de actividades.

- ✓ El análisis de los puestos de trabajo y la elaboración de manuales de funciones/responsabilidades para reorganizar las tareas de cada cargo, especialmente en

el área administrativa.

- ✓ La formación sobre tolerancia al trabajo bajo presión.
- ✓ La capacitación en la organización, planificación y distribución del trabajo, pausas activas y descansos para las áreas administrativas, con lo cual se puede contrarrestar la incidencia negativa de estos aspectos en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directamente en él, en la empresa y en su entorno.
- ✓ La implementación de un programa de pausas activas físicas y cognitivas durante la jornada.

Dimensión “Demandas ambientales y de esfuerzo físico”

- ✓ Se sugiere visitas o inspecciones de ambientes de trabajo, para mantener bajo control la armonía y el bienestar en los puestos de trabajo y así controlar las demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- ✓ Programa de orden y aseo, sensibilización en orden de los puestos de trabajo, inspecciones de seguridad, observación de comportamientos, implementación de sistema de auto reporte de condiciones de trabajo
 - ✓ Se recomienda seguir o implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
 - ✓ Rediseño de los puestos de trabajo, mejorar de las condiciones ambientales (reducción de ruido, ajuste de la luz, etc.).
 - ✓ Capacitación en higiene postural
 - ✓ Ambientes ventilados, lugares de hidratación.

Dimensión “Consistencia del rol”

- ✓ Proceso de Inducción y Entrenamiento.
- ✓ Entrenamiento en habilidades de empoderamiento, motivación hacia el trabajo.
- ✓ Reajuste del manual de funciones, competencias y perfiles de cargos, revisar la posibilidad de incluir dentro las condiciones de la tarea (contenido de la tarea, demandas

de carga mental, demandas emocionales, carga física y condiciones del medio ambiente de trabajo).

Dimensión “Demandas de la jornada de trabajo”

✓ Abrir un espacio de discusión para revisar las jornadas laborales, posteriormente construir un programa de adecuación a los turnos de trabajo en conjunto con las servidoras, servidores y contratistas.

- ✓ Estudios-análisis de tiempos y cargas de trabajo
- ✓ Aumento de número de trabajadores en emergencias.

Dimensión “Exigencias de responsabilidad del cargo”

✓ Se sugiere realizar actividades orientadas a la actualización y mejora de manuales de funciones/responsabilidades en los cuales sea definido tareas y actividades que realizar por cada uno de los colaboradores, todas estas siendo coherentes con las habilidades, conocimientos y responsabilidades.

Medidas de intervención nivel extralaboral en los factores protectores

Dimensión “Relaciones Familiares”

✓ Formar un grupo de discusión, o proporcionar un buzón de sugerencias para descubrir cuáles son los conflictos más comunes de la vida familiar y social.

✓ El desarrollo de redes de apoyo efectivas, ya sean familiares, de amigos o de la comunidad

Dimensión “Situación económica del grupo familiar”.

✓ Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas

- ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar para crear otras fuentes de entradas de economía.
- ✓ Formación y capacitación en manejo de la economía familiar.
- ✓ Realizar alianzas para fomentar proyecto como fortalecimiento de la economía familiar para plan de estudio de los hijos.

Dimensión “Comunicación y relaciones interpersonales”.

- ✓ Implementar actividades orientadas hacia el fortalecimiento de las relaciones interpersonales
 - ✓ Funcionalidad de “la asertividad” en términos de las relaciones interpersonales y del proceso comunicativo.
 - ✓ Capacitar en técnicas conductuales como asertividad, habilidades sociales, solución de problemas, modelamiento encubierto, autocontrol.
 - ✓ Practicar la escucha activa, al Ejercer la escucha activa ayudará a mejorar las relaciones personales dentro de la empresa y también por fuera del trabajo, el sentirse escuchado, valorado y comprendido, e incrementará la productividad, al no tener que repetirse ninguna tarea. Y no afectara en la vida personal del trabajador.
 - ✓ Actividades que fomenten técnicas para mejorar la comunicación como la importancia a la (conciliación, resolución de los conflictos, NO juzgar, respeto)
 - ✓ Practica la espontaneidad y la Potencializar la empatía, mediante el juego de roles

Medidas de Intervención a nivel intralaboral en Programa de Promoción y Prevención

En los programas de promoción y prevención del sistema de seguridad en el trabajo es de priorizar los dominio y dimensiones con Riesgo Medio, con el fin de evitar que el riesgo se incremente en sus probabilidades y en sus consecuencias:

Dominio de Control sobre el trabajo

Dimensión “Control y autonomía sobre el trabajo”

✓ Desarrollar mecanismos de participación efectiva en la toma de decisiones sobre los métodos, la cantidad, y el orden de las tareas en caso de que sea posible ceder la responsabilidad.

✓ Procurar que la tarea le permita al trabajador unos márgenes de tiempo que ceda a tener cierta autonomía acerca de su tiempo de trabajo, programación del tiempo de trabajo, y el tiempo de descanso.

✓ En caso en que el ritmo y la forma de trabajar no puedan ser controladas por los trabajadores, se recomienda generar pautas de acoplamiento ante el ritmo de trabajo existente. Este lineamiento se puede manejar desde gestión humana en su proceso de bienestar.

Dominio “Demandas de Trabajo”

Dimensión “Demandas cuantitativas”

✓ Se recomienda hacer un análisis de tiempos disponibles y cargas de trabajo a ejecutar, desarrollando estrategias a nivel de demanda cuantitativa que desencadenen la creación de estrategias de planificación, distribución de tareas y generación de pautas de desarrollo del trabajo efectivas.

✓ Reestructurar las tareas, como crear módulos de trabajo más amplios y menos divididos.

✓ Diseñar una movilidad funcional o rotación con enriquecimiento, como hacer tareas y operaciones diferentes, en diferentes secciones para no sólo aumentar la variedad, sino también la complejidad de la tarea.

✓ Programar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para ejecutarlo de acuerdo con el número de personas asignadas a estos puestos de trabajo, o bien, aumentar

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

este personal.

Dimensión “Demandas de carga mental.

✓ El modelo de trabajo horizontal basado en que las tareas deben ser realizadas por equipos operativos autónomos, multidisciplinarios y no jerarquizados (denominados Módulos).

✓ Evitar, en la medida que se pueda, los trabajos que requieran esfuerzos intensos y continuados. Se sugiere reestructurar la asignación de tareas de acuerdo con la alternancia de estas según niveles de atención, con el fin de distribuir las equilibradamente entre los trabajadores.

✓ Realizar acciones preventivas sobre la fatiga mental se recomienda actuar sobre cada una de las etapas en las que se divide el proceso de trabajo: percepción e interpretación de la información y toma de decisiones. Además de tener en cuenta otro tipo de medidas recomendables, entre las que se encuentran: Prever pausas cortas y frecuentes.

✓ Indagar sobre las causas por las que los tiempos asignados para la realización de la tarea son escasos: dificultad de la tarea, exceso de esta.

✓ Prestar una especial atención a aquellos puestos que, por el trabajo que en ellos se realiza, tienen mayor probabilidad de cometer errores y, especialmente, cuando las consecuencias de éstos son graves.

✓ Hacer ejercicios de estimulación cognitiva para reforzar procesos atencionales, como concentración, atención sostenida, y atención alternante, memoria.

Medidas de Intervención del Estrés Laboral

✓ Practicar la técnica de tiempo fuera (Time Out): Parar, o tomar distancia del evento estresor, analizar la situación y luego actuar.

✓ Se sugiere, si existe, continuar con las actividades de promoción y prevención

para fortalecer las habilidades de afrontamiento frente a situaciones potencialmente estresantes, estas actividades pueden ser:

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

- ✓ Importante implementar un programa de hábitos de vida saludable, donde se realicen pausas saludables que involucren tanto física como mental, tales como son las pausas saludables y especialmente las psico pausas, las cuales deben realizarse dentro de la jornada

- ✓ Promover programa de hábitos de vida saludable específicamente alimentación balanceada, rutina diaria de ejercicio físico, higiene del sueño, generar conciencia de rutina de sueño regularmente. A modo que establezca la misma hora para irse a dormir y para levantarse. Si se tiene la rutina de dormir durante el día evitar para no alterar el ciclo de sueño. Así mismo recomendarles que, si deciden hacer una siesta, debe ser a la misma hora y por un período no superior a media hora.

- ✓ Manejo efectivo del estrés a partir de técnicas de autocontrol emocional.

- ✓ Administración efectiva del tiempo.

- ✓ Estrategias para prevenir el Síndrome de Burnout, como técnicas de relajación para reducir estrés, ansiedad, tensión, aplicar la técnica de Mindfulness.

- ✓ Desarrollo, entrenamiento y fortalecimiento de competencias emocionales o habilidades blandas como la inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento, manejo de la ansiedad y estrés, resiliencia en el ambiente laboral, técnica de desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, habilidades de comunicación y negociación.

- ✓ Dentro del plan de formación se debe incluir temas relacionados con manejo de estrés, como actividades de respiro, outdoor, jornadas fuera del lugar de trabajo, caminatas ecológicas, convenios con entidades como son Ambiente, IDRD, entre otras, donde se realicen talleres asociados a generar habilidades de manejo de estrés, situaciones difíciles y estrategias de afrontamiento

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

V. BIBLIOGRAFIA

Betancur, F. (2012). Factores psicosociales en el trabajo Comprendiendo su significado. Revista Protección y Seguridad, Consejo Colombiano de Seguridad, 342, 1-6.

Congreso de la República LEY 1562 DE 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Decreto 614 de 1984 Recuperado

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/610-decreto-614-de-1984>

Fernández García Ricardo. Ed club universitario. 2013. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.

Fondo riesgos laborales (2010). fondoriesgoslaborales.gov.co. Obtenido de http://www.fasecolda.com/files/4513/8670/5271/27-resolucion_2646_2008.pdf

Gascón Santiago 2014. Universidad de Zaragoza Grupo de Investigación en Riesgos Psicosociales Departamento de Psicología y Sociología. Investigador Principal.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (1997). Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación. Recuperada en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – INSHT. 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social – www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem

Mancilla a Fernando 2012. Recuperado de http://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml

Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales (2010). Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extra laboral).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Legislación de Riesgos Profesionales. Bogotá 1.994.

Ministerio de la Protección Social. Informe de Enfermedad Profesional (2004). Recuperado de <http://www.istas.net/upload/Enf%20profesional%20Colombia.pdf>

Ministerio de Protección Social de la República de Colombia. (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de www.minsalud.gov.co

Ministerio de la Protección Social (2013) Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales 2013. Recuperado de www.ugt.es/slaboral/observ/index.php. Resolución 2646 de 2008.

OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. 1-144.

Raija Kalimo Mostafa A. El- Batawi Cary L. Cooper (OMS) ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD GINEBRA (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Bibliotheque OMS 22 Jun. Wholibary Recuperado https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=EF56DE7F18A357E814865857E6062A87?sequence=1

Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social, Recuperado <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Resolución 2404 de 2019 Ministerio del trabajo. Recuperado <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019+-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Resolución 1016 de 1989 el programa de salud ocupacional. Recuperado <https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marcolegal/normatividad/resoluci%C3%B3n-1016-1989>

Sauter S, Hurrell J, Murphy L, Levi L, 1997. Enciclopedia de la Salud y la Seguridad Ocupacional. 4a edición.

Servera José 2015. El estrés laboral en el sector hotelero. Written by– Antitrabajo.com

Soto Luis Díaz 2000. Personalidad y estrés en el personal sometido a un trabajo de tensión y riesgo. Rev. Cub. Med. Mil v.29 n.2 Ciudad de la Habana Mayo-ago. 2000. Trabajos Originales. Instituto Superior de Medicina Militar "

Trucco M. 2004. El estrés y la salud mental en el trabajo: Documento de Trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo, 6 (14), 197 – 201

Villalobos Fajardo, G.H (1999) Identificación y Evaluación de los factores de riesgo psicolaboral 32 v o Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del trabajo, Consejo Colombiano de Seguridad.