

ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO

ENFOQUE PSICOSOCIAL

LUZ MERY HOYOS MEJÍA

C.C. 1144.150.035

CARGO: ANALISTA CONTABLE Y FINANCIERA

*** COMFANDI**

PROVEEDOR:

UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL



PILAR GARCÉS MENDOZA

PSICOLOGA

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LIC 1143

MARZO DE 2022

DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo:	ANALISTA CONTABLE Y FINANCIERA
Nombre de la Dependencia:	CONTABILIDAD
Nombre de la empresa:	COMFANDI

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	Pilar Garcés Mendoza
Número de identificación (C.C.):	29.360.892
Profesión:	Psicóloga
Postgrado:	Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
No. Tarjeta Profesional	191411
No. Licencia en Salud Ocupacional	1143
Fecha de Elaboración del Informe	16 Marzo de 2022

RESPONSABLE DEL INFORME

Nombre completo	Alba Pilar Garcés Mendoza
Formación académica	Profesional en Psicología, especialista en Seguridad y salud en el trabajo
Teléfono	316-2536866

INFORMACION GENERAL

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial comprende las condiciones laborales que están relacionadas con el entorno de la actividad y que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud física como psicológica del trabajador, esto no significa que siempre estén presentes en todos los puestos de trabajo, pero cuando aparecen producen una serie de efectos negativos en la salud; siendo así que la evolución de la actividad laboral ha traído consigo una mejora en la calidad de vida de los empleados que se permite analizar puestos de trabajo con el fin de tomar acciones de mejora.

Es por lo anterior que se realiza un análisis de puesto con énfasis psicosocial al cargo de *Coordinadora Seguridad del Paciente*, con el propósito de evidenciar si existe algún tipo de riesgo negativo que pueda haber afectado la salud de la trabajadora, *LUZ MERY HOYOS MEJÍA* teniendo en cuenta que presentó sintomatología de *aparición psicológica* desde el año 2019, la trabajadora inició con síntomas físicos como: *atrancamiento*, *dolor abdominal*, *eructos*, *pérdida de peso* (20 kilos aproximadamente), le hicieron múltiples exámenes y finalmente le diagnosticaron *hipersensibilidad del esófago*, *trastorno de ansiedad somatomorfo*, durante ese año estuvo con incapacidad discontinua de 45 días y desde el junio 18 de 2020 a la fecha con incapacidad prolongada¹; por lo tanto se aplica un tipo de instrumento cualitativo donde permite recolectar la información que brindan los evaluados a partir de observación y entrevistas y así definir resultados por medio de una triangulación de datos.

Los ítems evaluados comprenden el Dominio demandas del trabajo, con cada una de sus siete dimensiones en *demandas cuantitativas*, *demandas de carga mental*, *demandas emocionales*, *exigencias de responsabilidad del cargo*, *demandas ambientales* y *de esfuerzo físico*, *demandas de la jornada del trabajo* y *consistencia del rol*. El material utilizado para el análisis de puesto de trabajo es el creado por el Ministerio de la Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana con fecha de publicación de Julio de 2010.

Finalmente se encontrará análisis de información.

METODOLOGÍA

De acuerdo a los lineamientos del manual de la batería de riesgo psicosocial que es el instrumento utilizado para realizar el respectivo análisis de puesto de trabajo, se debe realizar observación y entrevista en el sitio donde se desarrolla las actividades del cargo; teniendo en cuenta actualmente la trabajadora se encuentra incapacitada, se realiza una visita domiciliaria con consentimiento de ella, para entrevista y pruebas a la trabajadora *LUZ MERY HOYOS MEJÍA*, identificada con cédula de ciudadanía No. 1144.150.035. Para el cargo a evaluar se entrevista a la trabajadora de manera presencial, al jefe inmediato: la Sra. *DINA JULIETH HURTADO RAMÍREZ*, quien se desempeña como Coordinador

¹ Información suministrada por la empresa.

Contable y a su compañera de trabajo ALBA CECILIA LUCUMÍ, identificada con cédula de ciudadanía No. 25.390.239, quien es la persona que la reemplaza desde hace un año (1) y tres (3) meses.

OBJETIVO

Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales en el puesto de trabajo de ANALISTA CONTABLE Y FINANCIERO.

ACCESIBILIDAD FISICA

Edificio: La empresa donde labora el trabajador, se encuentra ubicada en la Carrera 26 #34 barrio el Prado. Cuenta con todos los protocolos de seguridad y bioseguridad, ventilación e iluminación adecuada, acceso fácil y práctico para el ingreso a las oficinas.

Estación de trabajo: Actualmente la trabajadora se incapacitaba, su lugar de trabajo en el edificio está ubicado en las oficinas del área Contable, ubicadas en el piso 6° del edificio, las cuales cuentan con todas las herramientas y condiciones de trabajo óptimas para desempeñar su labor, además de contar con buena ventilación e iluminación.

VALORACION DEL CASO POR MEDIO DE ENTREVISTA² INICIAL

Fecha de entrevista: Viernes 11 de marzo de 2022 y Lunes 14 de marzo de 2022

Hora: 10:00 a.m. y 7:00 p.m.

En el momento de iniciar la entrevista, la trabajadora se encuentra un poco distraída, ya que acababa de llegar de realizar una terapia. Sin embargo el recibimiento es realizado dentro del marco del respeto, la cordialidad y amabilidad. Manifiesta que actualmente tiene los siguientes diagnósticos: "*Trastorno de Ansiedad Somatomorfo, Hipersensibilidad esofásica, Gastritis, Reflujo, Obstrucción de cornetes, Sguinse de tobillo y Vejiga Hiperactiva*"³ y que sus síntomas comenzaron en el segundo semestre del año 2019. A continuación se relaciona los diagnósticos descritos en las incapacidades emitidas por su EPS, así: "*Trastorno de Ansiedad Especificados, Trastornos somatomorfos, Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente*"⁴.

La trabajadora sostuvo una conversación fluida y consciente, se percibe a una persona pausada; en ocasiones dispersa, olvido parcial de algunos datos como fecha, funciones principales de su cargo; entabla relaciones interpersonales

² El proceso de valoración y entrevista se hizo bajo un documento de confidencialidad y consentimiento informado.

³ Esta información fue suministrada por la trabajadora.

⁴ Información suministrada por la empresa.

cordiales, interesada por mantener un equilibrio laboral y personal. Sin embargo, es consciente de su condición de salud y se percibe el esfuerzo que hace para no entrar en crisis o en episodios de ansiedad, por lo que tienen muy en cuenta las recomendaciones del psiquiatra y psicólogo para seguirlo al pie de la letra.

Durante la entrevista se observa en la trabajadora lo siguiente:

- ❖ Lenguaje pausado y construcción de un discurso fluido y completo. Con un poco de laguna en datos como fecha, pero inmediatamente se reincorpora y establece los datos con precisión y coherencia.
- ❖ Estado de intranquilidad, se percibe incómoda en su actual vivienda, ya que anteriormente vivía con su padre, quien falleció en octubre del año 2021.
- ❖ Para sentirse segura en la encuesta psicosocial, manifiesta sus dudas abiertamente.
- ❖ Manifiesta que no tiene una relación estrecha e íntima con su madre y se relaciona poco con los miembros de su familia, de quienes recibe poco apoyo en su proceso médico.
- ❖ Dice no haber tenido antecedentes psiquiátricos, ni en su familia.

HISTORIA LABORAL

Cargo que desempeña:

Analista Contable y Financiera⁵

DESCRIPCION GENÉRICA DE FUNCIONES PARA EL CARGO ANALISTA CONTABLE Y FINANCIERA

Misión del cargo según el perfil: Analizar, ejecutar revisar y conciliar los registros contables garantizando su pertinencia contable, normativa y el cumplimiento de los cronogramas de cierre establecidos por la Caja, así como preparar y analizar reportes contables y financieros que sirven de base para la toma de decisiones.

Proceso al que pertenece: Contabilidad.

Cargo del jefe inmediato: Coordinador Contable.

Tareas principales (perfil del cargo)⁶:

1. Preparar y analizar los estados y reportes contables que reflejen la realidad financiera de la Caja.

⁵ La trabajadora tiene 6 años de labor en el cargo. Anteriormente fue Oficinista durante nueve (9) años y en el área lleva seis (6) años).

⁶ Documento suministrado por la empresa.

2. Estar permanentemente actualizado sobre las normas y políticas que en materia contable, fiscal, comercial y financiera sean establecidas por las entidades de control y vigilancia y por la administración de la Caja.
3. Conciliar y revisar los registros y saldos de cuentas y procesos contables asignados, de acuerdo a la normatividad y políticas establecidas por la Caja.
4. Asegurar que los registros contables a realizar cumplan con las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF, normatividad aplicable a las Cajas de Compensación Familiar, legislación tributaria y con las políticas administrativas y financieras de la Caja.
5. Cumplir con los indicadores de gestión asignados.
6. Crear criterios de entradas automáticas al libro mayor.
7. Realizar los procesos y registros de cierre contable mensual y anual, de acuerdo con el cronograma establecido.
8. Revisar la legalidad de la documentación recibida.
9. Realizar ciclos de distribución CO.
10. Recibir y liquidar facturación de proveedores y Contratistas.
11. Brindar asesoraría contable y financiera a usuarios internos y externos.
12. Cumplir con los acuerdos de niveles de servicio con las áreas.
13. Proponer la innovación, eficiencia y mejora continua en los procesos a su cargo, garantizando el cumplimiento de las políticas internas de la Caja.
14. Promover y mantener ambientes de trabajo favorables en el equipo que contribuya al logro de los resultados.
15. Dar cumplimiento a las responsabilidades definidas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGST), procurando el cuidado integral de su salud a través de: su participación activa en los diferentes programas de prevención, reporte de las condiciones de riesgo que identifique y/o incidentes o accidentes de trabajo.
16. Y todas las demás responsabilidades que le sean asignadas por su jefe inmediato para el cumplimiento de los objetivos del área.
17. Guardar absoluta privacidad, confidencialidad y reserva en el acceso, procesamiento, manejo, administración y transmisión de datos personales o de información perteneciente a terceros o a la Caja que por causa o con ocasión de su vinculación con la misma llegue a conocer, tener o administrar. Deberá cumplir y garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales y legales relacionadas con la protección de datos personales (Habeas Data) y las políticas que sobre protección de datos se tenga establecida en la Corporación.
18. Conocer los documentos, instructivos, protocolos, procedimientos y demás información, asociados al cumplimiento de las responsabilidades para el desarrollo del cargo dentro del marco ético y de cultura corporativa.

Antecedentes laborales el trabajador:
Auxiliar contable - 16 junio 2012 - 30 junio 2014 CONSTRUCTORA CABEZAS Y ASOCIADOS SAS
Auxiliar contable - 01 julio 2014 - 01 marzo 2015 EFICACIA SA
Asistente contable - 05 abril 2015 - 09 octubre 2015 KOBIA COLOMBIA SAS
Analista contable y financiero - FECHA DE INGRESO: 10 diciembre 2015 - actualidad COMFANDI

Funciones descritas por la trabajadora

TAREA	DESCRIPCIÓN U OPERACIÓN	DURACIÓN-TIEMPO DE EXPOSICIÓN	FRECUENCIA (semana, mes, días al mes)	Condiciones		
				Ritmo de trabajo	Posibilidad de hacer pausas durante la jornada	Tiempo adicional para cumplir el trabajo.
Apropiaciones	Distribución a los distintos fondos de ley de los dineros.	6 horas	Mes	Rápido	No	Depende en el momento que salga la información.
Cuadre y contabilización de aportes.	Distribución y de contabilización recuados.	4 h oras	Mes	Rápido	No	Depende en el momento que salga la información.
Contabilización de cobros internos.	Contabilización de costos y gastos entre áreas.	10	Diaria	Medio	Sí	Depende del momento que llegue la información.
Control y contabilización de anticipos.	Control de la cuenta de anticipos.	10	Diaria	Medio	Sí	Depende del momento que llegue la información.
P Y G	Cuadre y pago del estado de pérdidas y ganancias.	16	Mes	Rápido	No	Depende del momento que llegue la información.

Nota: La trabajadora manifiesta que estas actividades requieren de concentración y memorización.

Cargos desempeñados por el trabajador en COMFANDI:

- Analista Contable y Financiera (5 años y medio).

DINERO: No

INFORMACION CONFIDENCIAL: Si, Información clientes y proveedores.

AUTORIDAD: No.

SUPERVISION: no supervisa personal.

Perfil de Conocimientos y Experiencia

Universitarios: Técnico, tecnólogo o profesional en contaduría o carreras afines.

Preferible: Experiencia en el área contable.

RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

RELACIONES INTERNAS: Equipo de trabajo y jefe.

RELACIONES EXTERNAS: N.A.

CONDICIONES AMBIENTALES Y DE RIESGO EN EL TRABAJO

AMBIENTE DE TRABAJO: El espacio de trabajo es compartido con otros compañeros, conservando el distanciamiento social entre puestos de trabajo. Totalmente ventilado, iluminado y con buen espacio, cuenta además con todas las herramientas para el ejercicio de sus funciones.

RIESGO: se encuentra expuesto a riesgo psicosocial, ergonómico y biológico. Dicha información fue suministrada por el trabajador.

HABILIDADES SOCIOLABORALES: El trabajo demanda que el trabajador se relacione con otros integrantes del equipo sin dificultad, éste también sería el ideal que se busca en las empresas; ya que es una labor en conjunto y se requiere que todos los trabajadores trabajen sin dificultad. Este punto se observa de forma paralela con el manejo de tensiones y conflictos, ya que también implica una buena relación con los demás integrantes y la capacidad de resolución de conflictos.

FACTOR PSÍQUICO/MENTAL: El trabajo requiere de adaptación continua a situaciones adversas, ya que las tareas que realizan, éstas siempre son las mismas en el tiempo. Es por esto que actividades que salgan de los márgenes del desempeño son esporádicas. En lo emocional, se requiere de buena estabilidad emocional, o al menos es el ideal, ya que es importante mantener la serenidad en todo tipo de situaciones, ya sea en resolución de conflictos, manejo de situaciones adversas y/o en atención a diferentes usuarios con características culturales marcadas.

ESTRUCTURA FAMILIAR

La Señora LUZ MERY HOYOS MEJÍA, de 31 años de edad. Actualmente vive con su madre, ya que su padre, con quien vive anteriormente falleció en octubre del año 2021 de un infarto fulminante. Con su padre estableció una relación estrecha e íntima, ya que él la apoyaba económica y emocionalmente durante toda su proceso de salud. Este suceso la desestabilizó emocionalmente, ya que fue una noticia inesperada, agravando así su sintomatología y condiciones de salud.

La relación con su madre y el resto de su familia, se da dentro del vínculo del respeto, pero no hay una cercanía estrecha debido a que no los integra en sus asuntos personales y mucho menos de salud.

ACTIVIDADES EXTRALABORALES DEL TRABAJADOR

Actualmente, no practica actividad extra laboral de forma permanente o significativa.

RECONSTRUCCION CRONOLOGICA DE SINTOMAS, ANTECEDENTES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELEVANTES PARA EL CASO

- Junio del año 2019, tuvo una accidente laboral en un torneo de Comfandi (esguince de tobillo), por lo que no pudo volver a realizar ejercicio, ni utilizar tacones.
- En septiembre del año 2019, comenzó con síntomas de dolor abdominal, estancamiento al comer, pérdida de peso de 20 kilos aproximadamente, atrancamiento al digerir alimentos. Un año después es diagnosticada con *Hipersensibilidad del esófago y trastorno somatomorfo*.
- Considera que el clima laboral en su área es normal, no es malo, pero tampoco es bueno, cree que es manejable, pues siente que hay preferencia, a veces sentía que no había apoyo de parte de los jefes, desconfianza hacia los trabajadores.
- Ha asistido a medicina alternativa, en donde ha encontrado que su condición es de tema orgánico y emocional.
- Anteriormente se alimentaba por sonda. Ha estado hospitalizada unas cuatro (4) veces.
- Siente que no está recibiendo un tratamiento efectivo y eso la enferma, saber que puede ser una enfermedad distinta a la que le han diagnosticado, pero no ha buscado otra opción distinta a la alternativa.
- En cuanto a la relación con su jefe, expresa que aunque es claro el rol que ejerce, no hay como la mejor relación. Siente que podría haber problemas en su forma de hablar y decir las cosas, no se siente bien trabajando con ella, siente que la comunicación es un poco hostil.
- Desde noviembre del año 2020 está realizando teletrabajo, pero ha sido poco por sus continuas incapacidades y recaídas.
- Hasta el momento no ha recibido un tratamiento psicoterapéutico, ni recibe medicación al respecto.
- En octubre del año 2021 fallece su padre de un infarto fulminante.

El siguiente cuadro muestra el ausentismo de la trabajadora a lo largo de su trayectoria laboral y aunque se evidencia poco ausentismo de corte

psicológico, algunos de ellos son síntomas que se pueden relacionar con su diagnóstico de ansiedad.

Ausentismo LUZ MERY HOYOS MEJÍA CC 1144150035

# DÍAS	FECHA INICIO	FECHA FIN	DX	DIAGNOSTICO	PERIODO	AÑO
2	12/16/2019	12/17/2019	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMUN)	1Q ENERO	2020
2	12/20/2019	12/21/2019	B349	INFECCION VIRAL, NO ESPECIFICADA	1Q ENERO	2020
1	6/18/2020	6/18/2020	K219	ENFERMEDAD DEL REFLUJO GASTROESOFAGICO SIN ESOFAGITIS	1Q AGOSTO	2020
2	6/19/2020	6/20/2020	R13X	DISFAGIA	1Q AGOSTO	2020
19	6/21/2020	7/9/2020	R13X	DISFAGIA	1Q AGOSTO	2020
4	7/10/2020	7/13/2020	U072	COVID-19 (VIRUS NO IDENTIFICADO)	1Q AGOSTO	2020
3	7/14/2020	7/16/2020	U072	COVID-19 (VIRUS NO IDENTIFICADO)	1Q AGOSTO	2020
20	7/24/2020	8/12/2020	E46X	DESNUTRICION PROTEICOCALORICA , NO ESPECIFICADA	1Q AGOSTO	2020
10	8/13/2020	8/22/2020	R13X	DISFAGIA	1Q OCTUBRE	2020
15	8/24/2020	9/7/2020	E46X	DESNUTRICION PROTEICOCALORICA , NO ESPECIFICADA	1Q OCTUBRE	2020
10	9/8/2020	9/17/2020	E46X	DESNUTRICION PROTEICOCALORICA , NO ESPECIFICADA	1Q OCTUBRE	2020
27	9/18/2020	10/14/2020	R13X	DISFAGIA	1Q OCTUBRE	2020
20	10/30/2020	11/18/2020	E46X	DESNUTRICION PROTEICOCALORICA , NO ESPECIFICADA	1Q DICIEMBRE	2020
30	19-Nov-20	18-Dec-20	K30X	DISPEPSIA	1Q ENERO	2021
30	19-Dec-20	17-Jan-21	R13X	DISFAGIA	1Q ENERO	2021
30	1/18/2021	2/16/2021	F418	OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD ESPECIFICADOS	1Q FEBRERO	2021
30	3/19/2021	4/17/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q ABRIL	2021
30	4/18/2021	5/17/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q MAYO	2021
18	5/18/2021	6/4/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q JULIO	2021
30	6/5/2021	7/4/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q JULIO	2021
30	7/5/2021	8/3/2021	F331	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO MODERADO PRESEN	1Q AGOSTO	2021
30	8/4/2021	9/2/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	2Q OCTUBRE	2021
20	9/3/2021	9/22/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	2Q OCTUBRE	2021
3	9/23/2021	9/25/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q NOVIEMBRE	2021
7	9/26/2021	10/2/2021	N390	INFECCION DE VIAS URINARIAS, SITIO NO ESPECIFICADO	1Q NOVIEMBRE	2021
4	10/3/2021	10/6/2021	N390	INFECCION DE VIAS URINARIAS, SITIO NO ESPECIFICADO	1Q NOVIEMBRE	2021
16	10/7/2021	10/22/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q NOVIEMBRE	2021
30	10/23/2021	11/21/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q NOVIEMBRE	2021
30	11/22/2021	12/21/2021	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	1Q DICIEMBRE	2021
30	12/22/2021	1/20/2022	F458	OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS	ENERO	2022

REGISTRO DE ENTREVISTA No. 1

Jefe de área: DINA JULIETH HURTADO RAMÍREZ

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Analista Contable y Financiera
Nombre de la dependencia:	Contabilidad
Nombre de la empresa:	COMFANDI

Observación entrevistas

Fecha de entrevista: 11-03-2022

Hora Inicio: 10:00 A.M.

Hora Finalización: 10:45 A.M.

Lugar específico de la entrevista:	Edificio Administrativo el Prado
Tareas o actividades realizadas por el trabajador:	Las consignadas en el perfil del cargo.
Nombre del evaluador:	Pilar Garcés Mendoza

REGISTRO DE ENTREVISTA No. 2

Trabajadora: ALBA CECILIA LUCUMI

Nombre del puesto de trabajo analizado:	Analista Contable y Financiera
Nombre de la dependencia:	Contabilidad
Nombre de la empresa:	COMFANDI

Observación entrevistas

Fecha de entrevista: 11-03-2022

Hora Inicio: 10:45 A.M.

Hora Finalización: 11:50 A.M.

Lugar específico de la entrevista:	Edificio Administrativo El Prado
Tareas o actividades realizadas por el trabajador:	Las consignadas en el perfil del cargo, y el trabajador describe las siguientes: Registros contables. Conciliaciones de cuentas. Informes de cuotas. Cálculo y contabilización apropiaciones. Generación estados financieros. Cuentas de cobro, reclasificaciones.
Nombre del evaluador:	Pilar Garcés Mendoza

Características del Puesto de Trabajo

Horario de Trabajo: Jornada de Lunes a Viernes de 7.30 a.m. a 05:00 p.m.

Horarios flexibles: 6:00 a.m. a 4:00 p.m.; 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

Turnos: No

Tiempo de descanso: Las pausas activas establecidas por la empresa, pero es responsabilidad del trabajador hacer uso de ellas o no; Una (1) hora de almuerzo.

VALORACIONES PSICOSOCIALES

Aclaración: Se realiza la valoración psicosocial para el análisis del puesto de trabajo tal como lo establece la norma (Resolución 2646 del 2008 y 2404 del 2019) mediante sus protocolos y manuales de intervención.

¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Interpretación Genérica de los niveles de Riesgo.

"Sin Riesgo o Riesgo Despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

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

"Riesgo Medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

" Riesgo Alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

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

De acuerdo a la resolución 2646 del 2008, 2404 de 2019, expedida por el Ministerio de Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factor de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.

Según esta resolución se señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, solo utilizando instrumentos que hayan sido validados en el país. Con esta finalidad la Dirección General de Riesgo Profesionales del Ministerio de Protección Social contrató los servicios de la Pontificia Universidad Javeriana para realizar un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la cual se validado con trabajadores del Sistema General de Riesgos Profesionales Colombiano.

Fecha de aplicación Encuestas: 14 de marzo de 2022.

Resultados de Factores de Riesgo Intralaboral

Dominio	Dimensiones	Puntaje (trasf.)	Nivel de Riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	51.92	Muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	46.43	Muy alto
	Retroalimentación del desempeño	55.00	Alto
Resultados del Dominio		39.02	Muy Alto

Dominio	Dimensiones	Puntaje (trasf.)	Nivel de Riesgo
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	37.50	Muy alto
	Capacitación	66.67	Muy alto
	Claridad de rol	35.71	Alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	58.33	Alto
	Participación y manejo del cambio	43.75	Alto
Resultados del Dominio		45.24	Muy alto

Dominio	Dimensiones	Puntaje (trasf.)	Nivel de Riesgo
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27.08	Medio
	Demandas Emocionales	13.89	Sin riesgo o riesgo despreciable
	Demandas cuantitativas	54.17	Alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	62.50	Muy Alto

	Exigencias de responsabilidad del cargo	41.67	Bajo
	Demandas de carga mental	70.00	Bajo
	Consistencia del rol	20.00	Bajo
	Demandas de la jornada de trabajo	50.00	Alto
Resultados del Dominio		37.50	Medio

Dominio	Dimensiones	Puntaje (trasf.)	Nivel de Riesgo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	30.00	Muy Alto
	Reconocimiento y compensación	29.17	Alto
Resultados del Dominio		29.55	Alto

Total general factores de riesgo psicosocial intralaboral	38.62	Muy Alto
---	-------	----------

Resultados de Factores de Riesgo Extralaboral

Dimensiones	Puntaje (trasf.)	Nivel de Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	37.5	Medio
Relaciones familiares	33.3	Medio
Comunicación y relaciones interpersonales	20.0	Medio
Situación económica del grupo familiar	50.0	Alto
Características de la vivienda y su entorno	13.9	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	8.3	Sin riesgo o riesgo despreciable
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	31.3	Alto
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	25.00	Alto

Puntaje total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial (suma de intra y extralaboral)	35.9	Muy Alto
---	------	----------

Dentro de esta batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, encontramos en el capítulo VI el instrumento para hacer el análisis psicosocial de puestos de trabajo, el cual fue usado para realizar esta actividad y solo emplea 7 de las 8 dimensiones del dominio, demandadas del trabajo (demandas cuantitativas, demandas de carga emocional, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol). Sin embargo se hace

un análisis de los tres factores que involucran de manera directa e indirecta al trabajador: Intralaboral, Extralaboral y sintomatología del estrés.

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (de mayor a menor riesgo)	1	<i>Demandas Cuantitativas (Alto)</i>
	2	<i>Demandas de la jornada de trabajo (Alto)</i>
	3	<i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico (Medio)</i>
	4	<i>Demandas de carga mental (Bajo)</i>
	5	<i>Consistencia del Rol (Bajo)</i>
	6	<i>Exigencias de responsabilidad del cargo (Bajo)</i>
	7	<i>Demandas emocionales (Sin riesgo o riesgo despreciable)</i>

Dimensiones evaluadas para el cargo de ANALISTA CONTABLE Y FINANCIERO

- ❖ **Demandas cuantitativas:** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
- ❖ **Demandas de carga mental:** Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.
- ❖ **Demandas emocionales:** Son situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
- ❖ **Exigencias de responsabilidad del cargo:** Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.
- ❖ **Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
- ❖ **Demandas de la jornada de trabajo:** Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos

periódicos.

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

Dimensiones que Representan Riesgo Psicosocial Alto y Medio (priorizadas de acuerdo al riesgo) en el trabajador.

Dimensión	Condiciones del Riesgo	Evidencias - Observación
Demandas cuantitativas	Alto	<p>Durante la entrevista no se evidencia sobre carga laboral, ni exceso de funciones, debido a que el grupo de trabajo del área es muy amplio y las funciones han sido distribuidos equitativamente. Es posible que la condición de esta mención en riesgo alto esté sujeto a una condición circunstancial (teletrabajo y ahora incapacitada).</p> <p><u>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</u></p> <p>El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</p>
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	<p>La jornada laboral va de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m., con descanso de 1 hora de almuerzo y posibilidades de pausas activas; el tiempo adicional solo se da en los cierres de mes (de 3 a 4 días) de acuerdo a las actividades que se tengan.</p> <p><u>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</u></p> <p>Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio	<p>Existe una buena ventilación en las oficinas del área, la posibilidad a un riesgo biológico (covid), es controlado, ya que se trabaja en alternancia y por grupos de trabajo o teletrabajo.</p> <p><u>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</u></p> <p>Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del</p>

		trabajador.
--	--	-------------

* Las tareas que realiza el cargo, se hacen diariamente.

Dimensiones que no representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador.
	Demandas emocionales	No hay una claridad en el diagnóstico actual de la trabajadora, por lo que se hace complejo determinar si existen influencias psicológicas en su estado de salud. El no tener un tratamiento claro y objetivo, también dan cuenta de esa ambivalencia.

Nota: La evaluación está enmarcada al análisis de puesto de trabajo psicosocial de la trabajadora LUZ MERY HOYOS MEJÍA, los anexos aquí presentados son información suministrada por la organización.

Resultado Exposición Psicosocial⁷ de la Trabajadora ALBA LUCIA LUCUMI (par de Luz Mery Hoyos, quien actualmente la está remplazando en el cargo de Analista Contable y Financiera, desde hace más de un año)

Apartado	Dimensión Psicosocial	Puntuación	Puntuaciones para la población		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicológicas	7	0 a 7	8 a 10	11 a 14
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	27	40 a 26	25 a 21	20 a 16
3	Inseguridad sobre el futuro	12 a 2	0 a 1	2 a 5	6 a 26
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	29	40 a 29	28 a 24	23 a 0
5	Doble Presencia ⁸	6	0 a 3	4 a 6	7 a 14
6	Estima	14	16 a 13	12 a 11	10 a 0

La interpretación de los tres niveles de comparación es la siguiente:

Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

⁷ Versión reducida del cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ

⁸ Es aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, como riesgo para la salud. Esta es determinada por el aumento de las cargas de trabajo. Así como las dificultades de responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico, cuando aparecen de manera simultánea.

PONDERACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL VS EXTRALABORAL

Descripción de Factores de Riesgo INTRALABORALES	Valoración	Nivel de Riesgo	Descripción de Factores de Riesgo EXTRALABORALES	Valoración	Nivel de Riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27.08	Medio	Tiempo fuera del trabajo	37.5	Medio
Demandas Emocionales	13.89	Sin riesgo o riesgo despreciable	Relaciones familiares	33.3	Medio
Demandas cuantitativas	54.17	Alto	Comunicación y relaciones interpersonales	20.0	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	62.50	Muy Alto	Situación económica del grupo familiar	50.0	Alto
Exigencias de responsabilidad del cargo	41.67	Bajo	Características de la vivienda y de su entorno	13.9	Medio
Demandas de carga mental	70.00	Bajo	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	8.3	Sin riesgo o riesgo despreciable
Consistencia del rol	20.00	Bajo	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	31.3	Alto
Demandas de la jornada de trabajo	50.00	Alto			

OBSERVACIONES FINALES Y AREAS DE EXPLORACION QUE SE REQUIEREN

- Las pruebas y entrevista de la trabajadora LUZ MERY HOYOS MEJIAL, fue realizada de manera presencial en su lugar de residencia. Es importante tener en cuenta que la trabajadora a la fecha posee en su historia de ausentismo laboral, incapacidades discontinúa de 4 días en el año 2019 e incapacidad continúa de más de 360 días (desde junio 18 de 2020), por ende sus condiciones Intralaborales no corresponderían a la dinámica actual de la empresa.
- La trabajadora durante la entrevista y pruebas psicosociales, no se evidenció incongruencia verbal y discursiva, sin embargo, continuamente habla de su situación de salud, lo difícil que ha sido para ella, la ansiedad que ello le genera y la decepción que siente al sentirse impotente frente al proceso que vive en la actualidad.
- Se evidencia una alta tristeza por la ausencia de su padrea, quien era la persona con la que más compartía, era su apoyo.
- Se percibe como una persona con conflictos internos, pensamientos de negatividad que no logra controlar y de los cuales no es consciente, que hacen que su carga emocional se vuelva más pesada. Ha perdido el

interés por el futuro y no logra desanclarse del pasado, añora ser lo que era antes y lo que podía realizar con condiciones de salud óptima.

- En su relación con los demás se observa pasividad, distancia y desconfianza antes quienes no forman parte de lo "conocido por ella".
- Muestra interés en actividades recreativas o de esparcimiento, pero se siente impotente al no poderlo realizar por su condición de salud física.
- Su jefe inmediato considera que el desempeño laboral de Luz Mery Hoyos Mejía es bueno, por la describe como una persona comprometida. Expresa que la trabajadora es un poco reservada, poco apertura para sus temas personales. En la interacción con sus compañeros es bien, respetuosa.

CONCLUSIONES FINALES CON BASE EN LA ENTREVISTA

- ✚ En la actualidad la colaboradora se encuentra diagnosticada con las siguientes enfermedades: "Hipersensibilidad del esofago y Trastorno de ansiedad somatomorfo", las cuales son de conocimiento de la empresa.
- ✚ El objetivo principal de la trabajadora es poder encontrar un tratamiento acorde a su necesidad y que sea efectivo.
- ✚ Se le percibe una necesidad urgente de bienestar, porque es posible que su frustración la lleve a generar algún tipo de ansiedad.
- ✚ Se logra evidenciar, de acuerdo a la triangulación de datos obtenidos⁹ de la señora LUZ MERY HOYOS MEJIA para el cargo de *Analista Contable y Financiera*, presenta niveles de riesgo **Alto** en las dimensiones: *Demandas cuantitativas e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral* de acuerdo a la encuesta realizada el 11 de marzo del año 2022. Sin embargo, es importante tener en cuenta que en el momento de la aplicación de la batería a toda la empresa, el riesgo psicosocial ha sido intervenido, pero la trabajadora no ha podido participar por encontrarse incapacitada desde el año 2019.
- ✚ En cuanto a los niveles de estrés que pueden estarse presentando en la empresa, la trabajadora al encontrarse incapacitada no ha podido participar de los proceso de intervención psicosocial. Lo que no se podría establecer a ciencia cierta "por el momento", si su estado de ansiedad y depresión estén asociados a factores intralaborales o extralaborales; siendo importante así mismo hacer uso de los estilos o estrategias de afrontamiento con los que cuenta la trabajador para sortear situaciones como las que vive actualmente y a su condición de

⁹ Estos resultados corresponden a la evaluación hecha de manera individual a la LUZ MERY HOYOS MEJÍA, para la evaluación de análisis de puesto de trabajo, solicitado por la Junta Regional como parte de un proceso de calificación de origen de su enfermedad actual.

incapacitada.

- ✦ Por otra parte, se revela **sin riesgo o riesgo despreciable** la dimensión: *Demandas emocionales*, de acuerdo al análisis de puesto de trabajo realizado

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados, para intervenir las demandas cuantitativas es importante crear conciencia y una cultura de pausas activas de manera periódica que les posibilite a los empleados tener breves descansos para recuperar energía, siendo ellos los responsables del autocuidado. También es importante programar grupos focales por medio de los cuales se puedan expresar e identificar que tareas pueden estar llegando a ser recargadas y puedan programarse con un tiempo más acorde.

Para intervenir demandas de carga mental se sugiere identificar las tareas que requieren mayor desarrollo de los procesos cognitivos con el propósito de realizar una pausa para efectuar actividades de gimnasia cerebral o aplicar técnicas de relajación mental o meditación, que permitan controlar la fatiga mental.

Correspondiente a las demandas emocionales, se recomienda capacitar en gestión de emociones para el manejo de clientes difíciles (clientes internos o externos).

Para las demandas de la jornada de trabajo, realizar pausas activas lúdicas que permitan recuperar energía durante la jornada laboral y se sugiere revisar actividades que se puedan disminuir los pasos de la tarea.

Se recomienda equilibrar el grado de responsabilidad laboral para todos los países, ya que aunque, la diferencia la cultura, la empresa es la misma y los resultados esperados para ese cargo es igual para todos; o revisar la posibilidad de crear para el caso de la trabajadora Vanessa un cargo adicional de apoyo como una asistente o auxiliar de proyectos.

Firma del responsable			
Nombre: PILAR GARCÉS MENDOZA		FIRMA DIGITAL	
Fecha: 2022-03-16	Lic. 1143		