

**PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE ORIGEN DE
ENFERMEDADES DERIVADAS DEL ESTRÉS**

**EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL INTRA Y EXTRALABORAL**

NOMBRE DE LA EMPRESA: Club Campestre Farallones

TRABAJADORA: María Margarita Arciniegas

C.C. 66.855.863

Fecha: 11 de septiembre de 2023

INTRODUCCIÓN

Mediante este documento se presenta el análisis de puesto de trabajo psicosocial para la determinación de origen de patologías derivadas del estrés del cargo jefe Financiera de la empresa Club Campestre Farallones.

Para la realización de esta actividad se tuvo en cuenta los formatos del Protocolo para la determinación de las patologías derivadas del estrés (versión actualizada 2014) propuestos por el Ministerio del Trabajo y la Universidad Manuela Beltrán, los cuales recogen la percepción que los empleados tienen de las diferentes situaciones intralaborales que constituyen la dinámica laboral y el grado de afectación a escala personal desde el punto de vista psicosocial.

Los respectivos formatos que dan soporte a los hallazgos encontrados serán suministrados en caso de ser requeridos por los entes calificadoros, en aras de servir como documento para las gestiones administrativas correspondientes.

1. OBJETIVOS

Evaluar cuales fueron las condiciones psicosociales intra y extralaborales previas a la aparición de la patología de salud mental de la trabajadora Margarita Arciniegas quien ocupaba el cargo de jefe Financiera del Club Campestres Farallones en el momento que presenta afectación en su salud mental por primera vez.

2. METODOLOGIA

Este APT psicosocial está desarrollado de acuerdo con los lineamientos técnicos dados por el Ministerio de Trabajo en el Protocolo para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés (Versión Actualizada, (2014). Se evaluaron las condiciones psicosociales intralaborales y extralaborales del puesto de trabajo de la trabajadora.

Se realizó valoración y análisis de información relevante basado en la evidencia, que permite determinar el origen laboral o común; de las patologías derivadas del estrés en forma objetiva, con el fin de establecer la preponderancia de factores causales propios del trabajo. Para el logro de este objetivo se hizo triangulación metodológica (incluyendo fuentes de información y entradas de la misma) realizando entrevistas a diferentes colaboradores que tuvieron relación directa e indirecta con la trabajadora, logrando tener un criterio más objetivo de la situación en estudio.

No se realiza entrevista al jefe inmediato porque al momento de levantar la información del análisis de puesto de trabajo el jefe que tuvo relación con el evento de la colaboradora, no se encontraba vinculada con la empresa.

VALORACIÓN DEL CASO – INFORME ENTREVISTA INICIAL					
DATOS DEL TRABAJADOR					
Nombre completo:	María Margarita Arciniegas		Fecha de nacimiento:	20/10/1972	Lugar de nacimiento: Cali
Estado civil:	Casado(a)	Sexo: Femenino	Escolaridad:	Profesional	Edad: 51 años
Dirección:	Carrera 108 # 44 – 75 apto 806 torre 1		Teléfono:	3006106213	N. de identificación: 66.855.863
Nombre de la empresa:	Club Campestre Farallones		Cargo:	Jefe Financiera	ARL: Sura
Persona contacto en la empresa:	Sandra Lezama		Antigüedad en el cargo:	7 años	Actividad económica de la empresa: Actividades de clubes deportivos
RESPONSABLE DEL INFORME					
Nombre completo	Jose Mauricio Atehortua Leon		Número de identificación	14621096	Dirección Carrera 1e # 72 – 110
Teléfonos:	3175109856		Formación académica	Psicólogo Especialista en SST	Institución Universidad San Buenaventura

HISTORIA LABORAL			
Cargo actual	Jefe Financiera		Fecha de ingreso: 01 de junio de 2016
Principales responsabilidades	<p>La información estipulada a continuación surge de acuerdo con la información suministrada por la trabajadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las fechas de cierre de fin de mes para la recolección, registro y validación del área Financiera con las de más áreas del Club. • Responder por la preparación de los estados Financieros y tributarios, para presentarlos a Gerencia general, Comité Financiero y Junta directiva, analizando variaciones significativas en la ejecución presupuestal. • Proveer a requerimiento de la Gerencia General, y dirección de áreas, información financiera del negocio y de las áreas (rentabilidad Unidades de negocio, costos por producto, análisis de ingresos y gastos, entre otros) para la toma de decisiones. 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, coordinar y consolidar el presupuesto anual para su aprobación por Junta Directiva y Asamblea. Bajo el control y seguimiento con cada área responsable de su ejecución. • Cumplir con el reglamento interno de la Organización, requerimientos, normas y políticas establecidas por La Corporación Club Campestre Farallones, para cada uno de los procesos que le correspondan al área. • Cumplir con los procesos de mejoramiento implementados por la Corporación Club Campestre Farallones y otras funciones asignadas por el jefe inmediato y que este en capacidad de realizar. • Cumplir con las políticas ambientales y realizar la separación y disposición final de residuos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la Organización. • Salvaguardar información de tipo institucional y utilizar adecuadamente todos los equipos, muebles y elementos de dotación, brindados por el Club e informar oportunamente cualquier irregularidad que presenten. • Contribuir al ahorro de los recursos (agua, energía y papel) haciendo parte de los programas de ahorro y uso sostenible. • Solicitar oportunamente los implementos de trabajo requeridos para el buen desempeño de sus funciones. • Mantener en orden los equipos y el sitio de trabajo asignado y reportar cualquier anomalía. • Cumplir con los horarios y jornadas laborales establecidos por la Organización. • Emitir todos los informes de control y registro solicitado por el jefe inmediato. • Promover y garantizar la participación activa de su equipo de trabajo en capacitaciones, charlas o actividades que asigne la Organización. • Otras funciones requeridas en su cargo asignadas por el jefe Inmediato y aquellas en las que pueda aportar y colaborar.
Condiciones psicosociales protectoras del trabajo	<p>Las siguientes condiciones psicosociales protectoras corresponden a lo verbalizado por la trabajadora. La ponderación detallada del experto se encuentra en las tablas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades de bienestar al empleado. 2. Pago oportuno de los salarios. 3. Beneficios extralegales 4. Condiciones físicas y ambientales del puesto de trabajo adecuadas
Condiciones psicosociales riesgosas del trabajo	<p>Las siguientes condiciones psicosociales riesgosas corresponden a lo verbalizado por la trabajadora. La ponderación detallada del experto se encuentra en las tablas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sobre carga de trabajo 2. Jornada de trabajo extensa para cumplir con el trabajo asignado 3. Falta de inducción al cargo y entrega formal del puesto de trabajo. 4. Falta de personal en el área financiera. 5. Presunto acoso laboral de parte de su jefe inmediata.
Estructura familiar:	
<p>Actualmente la señora Margarita vive con su esposo y sus dos hijas, el esposo de la Sra. Margarita Labora, al igual que la hija mayor, la menor se encuentra terminando estudios universitarios.</p>	

Expresan que tienen buena relación de pareja y como familia, cuenta con una adecuada red de apoyo, cuando se presentan dificultades se brinda apoyo como familia, han enfrentado situaciones de dificultad asociadas con el proceso de salud de la señora Margarita, ha contado con el apoyo de su familia.

Su vivienda queda al sur de la ciudad de Cali, vive en un apartamento que cuenta con adecuadas condiciones, no se evidencian dificultades para el acceso al transporte, cuenta con adecuadas vías, que permiten una adecuada movilidad, el contexto de la zona es seguro.

Actividad extralaboral del trabajador: actividades del tiempo libre, otros trabajos, estudio, etc.

La trabajadora refiere que para el año 2021 y anteriores le quedaba poco tiempo para compartir con su familia dado a la cantidad de trabajo que tenía.

Motivo de queja actual

El análisis de puesto de trabajo psicosocial fue solicitado por la EPS para calificar origen de patología asociada a estrés a la empresa en el mes de diciembre de 2022.

Reconstrucción cronológica de síntomas, antecedentes y factores de riesgo psicosocial relevantes para el caso (situaciones crónicas o cambios significativos en la vida y el trabajo de la persona)

La información que se presenta a continuación ha sido recolectada del historial de incapacidad aportado por la empresa y la entrevista realizada a la trabajadora.

- Junio 2016 ingresa a la empresa a laborar al cargo de contador público, no tuvo una entrega oficial al cargo, no le entregaron manual de funciones, ni le hicieron un entrenamiento al cargo. A su ingreso hace falta el personal encargado de costos. Al poco tiempo le informan que la promueven al cargo de jefe financiera y contable, sin ampliar la estructura del personal, ni le hacen una nivelación salarial, el cargo lo cambian en la nómina, en los correos electrónicos, cartas laborales primero como directora financiera y al insistir en la nivelación le cambio luego a jefe financiera.
- Octubre 2016 le diagnostican cáncer de mama, generando incapacidad de 5 meses aproximadamente, trabaja algunos días durante la incapacidad para realizar algunos cierres. Contratan a alguien adicional para cubrir la incapacidad, sin embargo, la persona nueva está en constante contacto con la trabajadora.
- Marzo 2017 retorna de la incapacidad después de terminar el tratamiento con quimioterapia, en ese momento le toca implementar las normas NIIF que se debieron implementar en el año 2016, esto le generó trabajar tiempo adicional para la implementación de las normas y poder cumplir con sus obligaciones habituales. En el mismo año la gerencia general pide ampliar la información requerida por el área financiera, aumentando las actividades en los sub procesos de Cartera, cuentas por pagar, Tesorería, Costos, Almacenes.
- Junio 2019 se solicita en el comité financiero autorización para vincular una persona adicional al área, esta solicitud es soportada en estudios de benchmarking con un club similar, en el acta del comité se aprueba la persona adicional sin embargo no se lleva a cabo.
- Marzo 2020 llega la emergencia sanitaria por el COVID 2019, por la contingencia hacen reducción salarial y de jornada laboral algunos a 6 y otros a 4 horas, sin embargo, en el área financiera continuaron trabajando tiempo adicional. El club fue cerrado durante tres meses, en julio regresan al trabajo presencial en jornada plena, sin embargo, les pagaban de acuerdo a la reducción salarial hasta el mes de octubre que se vuelvan a ajustar los salarios.
- Agosto 2021 le programaron una mastectomía bilateral generando una incapacidad por 45 días.
- Octubre 2021 se encuentra un faltante de dinero en el área de cocina, se informa a las personas debidas y deciden no presentar los estados financieros del mes de septiembre a la Junta Directiva. Hacen auditoría interna al proceso de costos sin embargo no le presentan el informe de resultado de la auditoría.
- Noviembre 2021 realizan comité financiero en donde solicita de nuevo la contratación de una persona adicional para el área financiera en donde le dicen que no se va a autorizar esa contratación y que por el contrario le van a asignar

los cuadros de caja al actual tesorero el cual refiere que ya tiene sobre carga de trabajo.
Expectativas de la trabajadora ante el proceso de determinación de origen:
La trabajadora espera recuperarse y que se tenga en cuenta las condiciones laborales inadecuadas a las que ha estado expuesta durante su trayectoria laboral en la empresa en la calificación de la patología de salud mental.
Observaciones finales y áreas de exploración que se requiere:
Dado a que la trabajadora presenta por primera vez afectación en su salud mental en el mes de diciembre de 2021, se tiene en cuenta las condiciones intra y extralaborales previas a hasta fecha para el presente análisis de acuerdo a como se establece en el protocolo de determinación de origen del ministerio de trabajo. La trabajadora en noviembre de 2021 ocupaba el cargo de jefe financiera y contable, teniendo a cargo los procesos de contabilidad, tesorería, cartera, costos y almacén.

Firma del responsable

Nombre	Jose Mauricio Atehortua Leon	Firma		Fecha	11/08/2023
---------------	------------------------------	--------------	---	--------------	------------

VALORACIÓN DETALLADA DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES									
Fuente del factor de riesgo			Descripción del factor de riesgo psicosocial	Valoración frecuencia	Valoración tiempo de exposición	Valoración intensidad	Valoración total del factor de riesgo (sumatoria)	Fecha en la que se comenzó a presentar el factor de riesgo	Fuente(s) de la información
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	Se evidencia que el área de financiera tenía una sobrecarga de trabajo, por ende la trabajadora al ser la jefe del área también siente la sobrecarga, lo anterior se confirma en las entrevistas realizadas al par y a integrantes del equipo de trabajo, también es manifestado en una encuesta de retiro de un colaborador del área financiera, la trabajadora solicito desde el 2019 una persona adicional para su equipo pero la respuesta fue negativa y por contrario en noviembre de 2021 le informan que el cuadro de caja pasa a ser una tarea adicional del tesorero por ende una responsabilidad más para la trabajadora.	3	3	3	9	Junio 2019	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Demandas de carga mental	La tarea que realizaba la colaboradora exigía un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada que provenía de diversas fuentes. La información era excesiva, detallada para realizar el trabajo, que se utilizaba de manera simultanea bajo presión de tiempo.	3	3	2	8	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Demandas emocionales	Para esta condición no se califica como trato negativo porque no	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora

			tenía atención a clientes externos a la compañía						Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Exigencias de responsabilidad del cargo	La trabajadora asumía directamente la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo; supervisaba personal, manejaba dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial seguridad o salud de otras personas; lo que exige un esfuerzo importante para mantener el control, teniendo en cuenta el impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.	3	3	1	7	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	No se evidencia condiciones ambientales y de esfuerzo físico que afectaran a la trabajadora	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Demandas de la jornada de trabajo	La trabajadora refiere que trabajaba tiempo adicional para poder cumplir con todas sus obligaciones, en la entrevista con el par se logra evidenciar que se quedaba tiempo adicional hasta dos días o más a la semana por la cantidad de trabajo, se solicita a la persona de nómina registro de entrada y salida de la trabajadora, sin embargo, por ser personal directivo no marcan la entrada y salida al club.	2	3	3	8	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos

		Consistencia del rol	A la trabajadora no se le presentaron exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	La cantidad de trabajo el cual no logra cumplir en su jornada habitual, por lo cual se queda tiempo adicional de manera frecuente ha afectado la dinámica familiar de la trabajadora al tener menos tiempo para compartir con ellos.	2	2	3	7	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	La trabajadora tenía autonomía para la realización de su trabajo, podía decidir sobre el orden de las tareas y el ritmo de trabajo.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	El cargo como jefe financiera le permitía poner en practica su conocimientos y habilidades, adicional de actualizarse cada año.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Participación y manejo del cambio	La empresa permite la participación respecto al cambio.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos

		Claridad del rol	La empresa no dio a conocer formalmente cuales eran las funciones y/o perfil del cargo de jefe financiera en el momento que la trabajadora asume ese cargo, tampoco hay una entrega formal del cargo ni evidencias de una inducción específica del cargo. En la entrevista realizada a la actual persona responsable del área financiera se evidencia que tampoco hubo un proceso de entrega formal al cargo, ni inducción específica al cargo en su ingreso en abril de 2022, sin embargo, posteriormente pudo ir despejando las dudas con en reuniones con su equipo de trabajo.	3	3	1	7	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Capacitación	La empresa desarrolla jornadas de capacitación y le permitían asistir a procesos de formación.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Características del liderazgo	Conforme a la entrevista con la trabajadora el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. Pese a la identificación de esta percepción, se indago a	2	2	2	6	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		la empresa sobre dicha situación, pero la jefe de ese momento ya no labora en la compañía y no puede corroborarse su versión. Sin embargo, su pudo evidenciar en la entrevista con el par que había dificultades entre la trabajadora y su jefe inmediato. También hay una denuncia por presunto acoso laboral de parte de su jefe la cual se cierra por el retiro de la gerente general en junio de 2022						
	Relaciones sociales en el trabajo	En el trabajo existen posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato respetuoso, por parte de compañeros, que genera un ambiente adecuadas relaciones. Cuenta con la posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
	Retroalimentación del desempeño	Contaba con la retroalimentación clara oportuna respecto a su trabajo, conforme a su versión ella contaba con una adecuada percepción de su trabajo, sin embargo, pese a que en muchas oportunidades solicito ampliar el equipo de trabajo expresa no haber contado con el apoyo del jefe inmediato, pese a ello no desmejoro su labor.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Conforme a lo manifestado por las personas que tenía a cargo, ella tenía un trato respetuoso, era muy pendiente del trabajo de cada uno.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos

	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	La trabajadora refiere que tuvo reconocimientos verbales a su buen desempeño durante los 5 años que estuvo liderando el área financiera.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe, por todas las situaciones vividas en la empresa.	2	2	2	6	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora Entrevista con par y subalternos. Revisión de documentos

Factores protectores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandas emocionales 2. Demandas de ambientales y de esfuerzo físico 3. Consistencia del rol 4. Control y autonomía sobre el trabajo 5. Participación y manejo del cambio 6. Capacitación 7. Oportunidad de uso y desarrollo de habilidades 8. Relaciones sociales en el trabajo 9. Relación con los colaboradores 10. Reconocimiento y compensación
----------------------	--

Observaciones	<p>A continuación, se relata un evento vital que pudo tener un impacto nocivo en la salud mental del paciente. La información que se relaciona no corresponde a un juicio de valor sino solamente la consolidación y análisis de la información recolectada en las entrevistas y evidencias documentales aportadas por los participantes en el proceso.</p> <p>EVENTO VITAL: marzo de 2020 emergencia sanitaria la cual lleva al cierre del club por tres meses, reducción de salarios en el personal, reducción de la jornada de trabajo, incertidumbre por la continuación de los contratos.</p>					
	Valoración tiempo de exposición	Valoración intensidad	Valoración frecuencia	Valoración total del factor de riesgo (sumatoria)	Fecha en la que se comenzó a presentar el factor de riesgo	Fuente(s) de la información
	2	2	2	6	Marzo de 2020	Entrevista con la trabajadora
Anexos documentos que respaldan la valoración de los factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación aportada por la trabajadora • Análisis psicosocial de puesto de trabajo. • Entrevista con la trabajadora, par y subalternos • Documentación aportada por la empresa 					

VALORACIÓN DETALLADA DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES							
Fuente del factor de riesgo	Descripción del factor de riesgo psicosocial	Valoración frecuencia	Valoración tiempo de exposición	Valoración intensidad	Valoración total del factor de riesgo (sumatoria)	Fecha en la que se comenzó a presentar el factor de riesgo	Fuente(s) de la información
Tiempo fuera del trabajo	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación era limitada o insuficiente, pues no compartía mucho tiempo con su familia por	2	2	3	7	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora y visita domiciliaria. Revisión de documentos

	responder a las situaciones del trabajo. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos era limitada.						
Relaciones familiares	La relación con familiares es adecuada, según lo percibido y manifestado durante la visita domiciliaria, cuenta con apoyo social de sus familiares.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora y visita domiciliaria. Revisión de documentos
Comunicación y relaciones interpersonales	La comunicación con los integrantes del entorno social es adecuada, al igual que la relación con familiares allegados	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora y visita domiciliaria. Revisión de documentos
Situación económica del grupo familiar	No presentan dificultades económicas.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora y visita domiciliaria. Revisión de documentos
Características de la vivienda y de su entorno	Las condiciones son adecuadas al igual que las de su entorno.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora y visita domiciliaria. Revisión de documentos
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Las problemáticas de su vida familiar no repercutían en su entorno de trabajo.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora y visita domiciliaria. Revisión de documentos
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	El transporte para acudir al trabajo es cómodo y no dura mucho su desplazamiento de la casa al trabajo y del trabajo a la casa.	0	0	0	0	Junio 2016	Entrevista con la trabajadora y visita domiciliaria. Revisión de documentos

Factores protectores	<div><div></div><div><div><div>1. Relaciones familiares</div><div>2. Comunicación y relaciones interpersonales</div><div>3. Situación económica del grupo familiar</div><div>4. Características de la vivienda y el entorno</div><div>5. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</div><div>6. Desplazamiento vivienda – trabajo.</div></div></div></div>												
Observaciones	<div><div><div>A continuación, se presentan los eventos vitales en la historia de vida del paciente que pueden tener injerencia en el desarrollo de la patología en estudio:</div><div>EVENTO VITAL: octubre 2016 le diagnostican cáncer de mama, lo cual le genera varias incapacidades en los periodos que recibe tratamiento con una recuperación satisfactoria.</div></div><table><tr><th>Valoración tiempo de exposición</th><th>Valoración intensidad</th><th>Valoración frecuencia</th><th>Valoración total del factor de riesgo (sumatoria)</th><th>Fecha en la que se comenzó a presentar el factor de riesgo</th><th>Fuente(s) de la información</th></tr><tr><td>3</td><td>2</td><td>2</td><td>7</td><td>octubre de 2016</td><td>Entrevista con la trabajadora</td></tr></table></div>	Valoración tiempo de exposición	Valoración intensidad	Valoración frecuencia	Valoración total del factor de riesgo (sumatoria)	Fecha en la que se comenzó a presentar el factor de riesgo	Fuente(s) de la información	3	2	2	7	octubre de 2016	Entrevista con la trabajadora
Valoración tiempo de exposición	Valoración intensidad	Valoración frecuencia	Valoración total del factor de riesgo (sumatoria)	Fecha en la que se comenzó a presentar el factor de riesgo	Fuente(s) de la información								
3	2	2	7	octubre de 2016	Entrevista con la trabajadora								
Anexos documentos que respaldan la valoración de los factores psicosociales	<div><div>Visita domiciliaria.</div><div>Entrevista a la trabajadora.</div></div>												

Factores de riesgo psicosocial	Factores de riesgo detectados por la valoración subjetiva	Factores de riesgo detectados por la valoración del experto
Intralaborales		Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas de la jornada de trabajo
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Claridad del rol

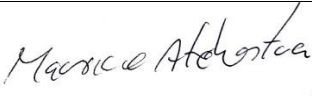
		Características del liderazgo
		Recompensas derivadas del trabajo
Extralaborales		Tiempo fuera del trabajo

Comentarios sobre los aspectos en desacuerdo de la valoración subjetiva y la valoración del experto.	No se pudo recolectar información sobre la batería de riesgo psicosocial correspondientes al año 2021 (año anterior a presentar la patología de salud mental) dado a que por el estado de emergencia sanitaria no estaba permitido aplicar la encuesta de manera presencial.
---	--

PONDERACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL OCUPACIONAL VS. EXTRAOCUPACIONAL

N.º	Descripción factores Intralaborales superiores a 7	Valoración	N.º	Descripción factores Extralaborales superiores a 7	Valoración
1	Demandas Cuantitativas	9	1	EVENTO VITAL: Cáncer de mama	7
2	Demandas de carga mental	8	2	Tiempo fuera del trabajo	7
3	Demandas de la jornada de trabajo	8	3		
4	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	7	4		
5	Exigencias de responsabilidad del cargo	7	5		
6	Claridad del rol	7	6		
Total		46	Total		14
Promedio		7,6	Promedio		7

Firma del responsable

Nombre	Mauricio Atehortua Leon	Firma		Fecha	11/09/2023
---------------	-------------------------	--------------	--	--------------	------------