



Evaluación del riesgo Psicosocial en la Alcaldía Municipal de Pasto

Todos los trabajadores de la Alcaldía Municipal de Pasto están expuestos a diferentes tipos de riesgos por la ejecución de sus actividades.

Qué Son los Riesgos Laborales

Un riesgo laboral es la probabilidad de presentar un incidente o accidente que puede generar lesiones tanto físicas como psicológicas a cada trabajador con diferente grado de magnitud, lo cual compromete la salud o la vida del mismo.

¿A que tipos de riesgo estoy expuesto en mi trabajo?



Uno de los riesgos a los que todos los trabajadores están expuestos es el riesgo psicosocial, el cual se puede definir como los factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y factores extralaborales (relaciones sociales y familiares) que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración .



“El bienestar y la salud son un deber, de otra manera no podríamos mantener nuestra mente fuerte y clara” Buda

Consecuencias del Riesgo Psicosocial

•Consecuencias a nivel psicológico:

Estrés, depresión, afectación en la memoria y el raciocinio, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros.

•Consecuencias a nivel físico:

insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares.

•Consecuencias de comportamiento:

Adicción al alcohol, el tabaco o a alguna sustancia psicoactiva

El estrés laboral como sucedáneo del riesgo psicosocial también afecta el rendimiento de los trabajadores, disminuyendo la productividad de las oficinas.

Marco Legal

La evaluación y la intervención del riesgo psicosocial en Colombia está reglamentado en las siguientes leyes y resoluciones:

- Ley 1562 de 2012 amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo.
- Ley 1616 de 2013, con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población colombiana hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”
- En la Resolución 2646 de julio de 2008 da los parámetros en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo, esto como producto del estrés ocupacional.
- El decreto 1072 de 2015 marca la importancia de hacer un buen diagnóstico para estructurar un programa de intervención





Evaluación del riesgo Psicosocial en la Alcaldía Municipal de Pasto 2018

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer los niveles de riesgo psicosocial en que se encuentran los funcionarios que prestan sus servicios en la Alcaldía Municipal de Pasto, con el fin de brindar, información válida, confiable y debidamente sistematizada, que permita diseñar acciones en beneficio de los funcionarios para el control de los riesgos psicosociales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar factores protectores para su fortalecimiento y mantenimiento para que promueven la salud y el bienestar de los funcionarios.
- Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los funcionarios y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra, extralaboral y estrés y determinar su nivel de riesgo, que influyen sobre la salud y el bienestar de la población trabajadora.
- Brindar alternativas de intervención y control de los factores de riesgo psicosocial con el fin de prevenir el desarrollo de patologías ocupacionales y la ocurrencia de accidentes de trabajo.

ALCANCE

Elaborar diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial tomando como referente la normatividad vigente, Resolución 2646 de 2008 como estrategia de apoyo a la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que abarque las diferentes dependencias de la Alcaldía Municipal de Pasto.

CRITERIOS DE INCLUSION

Funcionarios de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto. Se evaluó al 81% de la totalidad de los funcionarios (514).

Instrumento para evaluación del riesgo psicosocial

Para evaluar el riesgo psicosocial en la Alcaldía de Pasto se utilizó la Bateria para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la cual es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. Fue desarrollada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana.

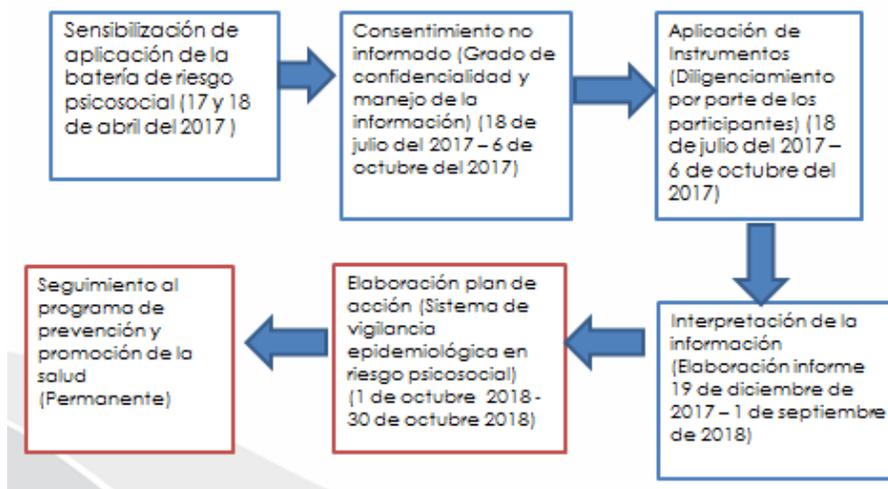
La Resolución 2646 de 2008 definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La misma resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear “los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país”.

Con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales.

Alcaldía Municipal de Pasto

La evaluación del riesgo psicosocial en la Alcaldía Municipal de Pasto se realizó de la siguiente manera:



Variables a evaluar por la batería de riesgo psicosocial

La batería de riesgo psicosocial evalúa factores individuales sociodemográficos (género, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo), número de personas que dependen del trabajador), información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo diarias, modalidad de pago), condiciones intralaborales (demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa) y condiciones extralaborales (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda)

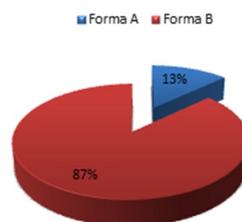
Interpretación de los factores de riesgo

Los factores de riesgo se clasifican en despreciable, bajo, medio, alto y muy alto. Los factores que se ubiquen en riesgo despreciable y bajo, se interpretaran como factores protectores que deben potenciarse y aquellos que se ubiquen en riesgo medio, alto y muy alto serán factores que deben intervenir prioritariamente.

Tipo de evaluación

Se realizó 2 tipos de evaluaciones, forma A para el personal directivo y forma B para auxiliares, administrativos y personal operativo.

Tipo de evaluación



Tipo de evaluación	No	Porcentaje
Forma A	66	13%
Forma B	448	87%
Total	514	100%

Datos sociodemográficos y ocupacionales

Datos sociodemográficos y ocupacionales							
	Variable	No	%				
Género	Femenino	259	50%	Estrato de la Vivienda	2	182	35%
	Masculino	255	50%		4	83	16%
Rango de edad	36-45	128	25%	3	170	33%	
	>45	299	58%	1	65	12%	
	26-35	79	15%	5	13	3%	
Estado civil	18-25	8	2%	No sé	1	1%	
	Casado (a)	219	43%	Propia	243	47%	
	Soltero (a)	166	32%	Familiar	156	30%	
	Separado (a)	33	6%	En arriendo	115	23%	
	Unión Libre	65	13%	Ninguna	48	9%	
	Divorciado (a)	24	5%	1 persona	131	26%	
Escolaridad	Viudo (a)	7	1%	2 personas	152	30%	
	Técnico / Tecnológico incompleto	30	5%	3 personas	103	20%	
	Bachillerato completo	71	14%	4 personas	52	10%	
	Post-gradado completo	126	25%	5 personas	21	4%	
	Profesional completo	117	23%	6 personas	3	0,60%	
	Técnico / Tecnológico completo	122	24%	7 personas	4	0,70%	
	Profesional incompleto	32	6%	5 ≤ 10	101	20%	
	Primaria completa	6	1%	Más de 10	253	48%	
	Bachillerato incompleto	4	0,78%	1 ≤ 5	152	30%	
	Post-gradado incompleto	5	0,97%	Menor a 1	8	2%	
Primaria incompleta	1	0,19%	Tipo de cargo	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	158	31%	
		Jefatura - Tiene personal a cargo		93	18%		
		Operario, operador, ayudante, servicios generales		59	11%		
		Profesional, analista, técnico, tecnólogo		204	40%		
		Horas trabajadas	4 a 8	407	79%		
			Más de 8 cuántos?	107	21%		



“El estrés es un estado ignorante. Cree que todo es una emergencia” Natalie Goldberg

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

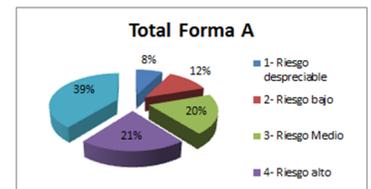
Análisis General

Nivel de riesgo Total psicosocial	Muy Alto
Nivel de riesgo psicosocial Intralaboral	Muy Alto
Nivel de riesgo psicosocial Extralaboral	Alto
Nivel de riesgo psicosocial Estrés	Muy Alto

Se puede evidenciar que la Alcaldía Municipal de Pasto, en general se encuentra en riesgo psicosocial alto, indicando que hay una alta probabilidad de que los funcionarios, en su mayoría, presenten síntomas asociados a estrés laboral

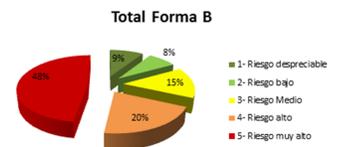


Riesgo psicosocial intralaboral Forma A (líderes de proceso)



Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
1- Riesgo despreciable	5	7,60%
2- Riesgo bajo	8	12,10%
3- Riesgo Medio	13	19,70%
4- Riesgo alto	14	21,20%
5- Riesgo muy alto	26	39,40%
Total general	66	100%

Riesgo psicosocial intralaboral Forma B (auxiliares, administrativos, operativos)



Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
1- Riesgo despreciable	41	9%
2- Riesgo bajo	35	8%
3- Riesgo Medio	64	15%
4- Riesgo alto	92	20%
5- Riesgo muy alto	214	48%
Total general	448	100%

Evaluación del riesgo psicosocial

Los factores que evalúa la Bateria de Riesgo psicosocial son los siguientes



Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

A continuación se presenta los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial intralaboral por áreas. Los factores resaltados en rojo se encuentran en riesgo alto y muy alto, indicando la necesidad de adelantar acciones para intervenir y evitar patologías asociadas a estrés laboral, los factores resaltados en amarillo se encuentran en riesgo medio, lo cual muestra la necesidad de la intervención para que no pasen a alto y muy alto y los factores resaltados en verde indican un factor protector (Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador).

DOMINIO DEMNDAS DEL TRABAJO

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
COMISARIAS DE FAMILIA Y CASA DE JUSTICIA	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas de la jornada de trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PROMOCION
	Consistencia del rol	PREVENCIÓN	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
CORREGIMIENTOS	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas emocionales	PROMOCION	PROMOCION
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PREVENCIÓN
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	
DESPACHO DEL ALCADLE	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas		PREVENCIÓN
	Demandas de carga mental		PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo		PROMOCION
	Demandas emocionales		PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		PRIORITARIA
	Consistencia del rol		
	Exigencias de responsabilidad del		
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PREVENCIÓN
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PROMOCION
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PROMOCION	

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
DIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PREVENCIÓN	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	
DIRECCIÓN DE FONDO TERRITORIAL DE PENSIONES	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PRIORITARIA
	Demandas de carga mental	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PROMOCION
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE LAS MUJERES, ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO, DIRECCIÓN DE JUVENTUD, DGRD, ASUNTOS INTERNACIONALES	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
DIRECCIÓN DE PLAZAS DE MERCADO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PROMOCION	PREVENCIÓN
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PREVENCIÓN
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de la jornada de trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas emocionales	PROMOCION	PROMOCION
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PROMOCION	
OFICINA DE COMUNICACIÓN SOCIAL	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PROMOCION	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PRIORITARIA
	Demandas de carga mental	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
OFICINA DE CONTROL INTERNO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	
OFICINA DE PLANEACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas de la jornada de trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas emocionales	PROMOCION	PROMOCION
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PROMOCION
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PROMOCION	
SECRETARIA DE AGRICULTURA	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas de carga mental	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PROMOCION
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	
SECRETARÍA DE CULTURA	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PROMOCION
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PROMOCION
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE DESARROLLO COMUNITARIO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PROMOCION	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas emocionales	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PROMOCION	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de la jornada de trabajo	PROMOCION	PROMOCION
	Demandas emocionales	PROMOCION	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	
SECRETARÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PROMOCION	PREVENCIÓN
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PROMOCION	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PREVENCIÓN	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE GOBIERNO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PREVENCIÓN	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE HACIENDA	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PROMOCION	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Demandas emocionales	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PREVENCIÓN	PROMOCION
	Consistencia del rol	PREVENCIÓN	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PREVENCIÓN	
SECRETARÍA DE SALUD	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Demandas emocionales	PROMOCION	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	
SECRETARÍA GENERAL (Talento Humano, Apoyo Logístico, Secretaría General, Sistemas de Información)	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PROMOCION
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Consistencia del rol	PRIORITARIA	
	Exigencias de responsabilidad del cargo	PRIORITARIA	

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE TRANSITO Y TRANSPORTE	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas cuantitativas	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de carga mental	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas de la jornada de trabajo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Demandas emocionales	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Consistencia del rol	PREVENCIÓN	
	Exigencias de responsabilidad del	PRIORITARIA	

DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
COMISARÍAS DE FAMILIA Y CASA DE JUSTICIA	Capacitación	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Claridad de rol	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
CORREGIMIENTOS	Capacitación	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	Capacitación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	DESPACHO DEL ALCALDE	Capacitación	
Claridad de rol			PRIORITARIA
Control y autonomía sobre el trabajo			PROMOCIÓN
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos			PROMOCIÓN
Participación y manejo del cambio			PREVENCIÓN

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b		DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Capacitación	PRIORITARIA	PREVENCIÓN	DIRECCIÓN DE PLAZAS DE MERCADO	Capacitación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PREVENCIÓN		Claridad de rol	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN		Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PREVENCIÓN		Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
DIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO	Capacitación	PRIORITARIA	PRIORITARIA	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	Capacitación	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA		Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN		Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PRIORITARIA	PROMOCIÓN		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PRIORITARIA		Participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
DIRECCIÓN DE FONDO TERRITORIAL DE PENSIONES	Capacitación	PRIORITARIA	PROMOCIÓN	OFICINA DE COMUNICACIÓN SOCIAL	Capacitación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN		Claridad de rol	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN		Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PRIORITARIA	PROMOCIÓN		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PROMOCIÓN		Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE LAS MUJERES, ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO, DIRECCIÓN DE JUVENTUD, DGRD, ASUNTOS INTERNACIONALES	Capacitación	PREVENCIÓN	PRIORITARIA	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Capacitación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA		Claridad de rol	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA		Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN		Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
OFICINA DE PLANEACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	Capacitación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
SECRETARÍA DE AGRICULTURA	Capacitación	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Claridad de rol	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	Capacitación	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE CULTURA	Capacitación	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Claridad de rol	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO Y COMPETITIVIDAD	Capacitación	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
SECRETARÍA DE DESARROLLO COMUNITARIO	Capacitación	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	Capacitación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Capacitación	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Claridad de rol	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE GOBIERNO	Capacitación	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Claridad de rol	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE HACIENDA	Capacitación	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN	Capacitación	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	Capacitación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PRIORITARIA

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE SALUD	Capacitación	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PRIORITARIA	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE TRANSITO Y TRANSPORTE	Capacitación	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA GENERAL (Talento Humano, Apoyo Logístico, Secretaría General, Sistemas de Información)	Capacitación	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Claridad de rol	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Control y autonomía sobre el trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Participación y manejo del cambio	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES

	DIMENSION	INTERVENCIÓN - Forma a	INTERVENCIÓN - Forma b
COMISARÍAS DE FAMILIA Y CASA DE JUSTICIA	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
CORREGIMIENTOS	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PREVENCIÓN	
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PROMOCIÓN	
DESPACHO DEL ALCALDE	Características del liderazgo		PREVENCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo		PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño		PREVENCIÓN
	Relación con Colaboradores		
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
DIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PREVENCIÓN	
DIRECCIÓN DE FONDO TERRITORIAL DE PENSIONES	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PROMOCIÓN	
SECRETARÍA DE LAS MUJERES, ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO, DIRECCIÓN DE JUVENTUD, DGRD, ASUNTOS INTERNACIONALES	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
DIRECCIÓN DE PLAZAS DE MERCADO	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PROMOCIÓN	
OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	

	DIMENSION	INTERVENCIÓN - Forma a	INTERVENCIÓN - Forma b
OFICINA DE COMUNICACIÓN SOCIAL	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PROMOCIÓN	
OFICINA DE CONTROL INTERNO	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
OFICINA DE PLANEACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PROMOCIÓN	
SECRETARÍA DE AGRICULTURA	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE CULTURA	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE DESARROLLO COMUNITARIO	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Relación con Colaboradores	PROMOCIÓN	
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	

Evaluación del riesgo psicosocial Intralaboral por áreas

	DIMENSION	INTERVENCIÓN - Forma a	INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE GOBIERNO	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PREVENCIÓN	
SECRETARÍA DE HACIENDA	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PREVENCIÓN	
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN	Características del liderazgo	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Relación con Colaboradores	PROMOCIÓN	
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PREVENCIÓN	

	DIMENSION	INTERVENCIÓN - Forma a	INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE SALUD	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA DE TRANSITO Y TRANSPORTE	Características del liderazgo	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Retroalimentación del desempeño	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	
SECRETARÍA GENERAL (Talento Humano, Apoyo Logístico)	Características del liderazgo	PREVENCIÓN	PREVENCIÓN
	Relaciones Sociales en el Trabajo	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Retroalimentación del desempeño	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Relación con Colaboradores	PRIORITARIA	

DOMINIO RECOMPENSAS

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
COMISARIAS DE FAMILIA Y CASA DE JUSTICIA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
CORREGIMIENTOS	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
DESPACHO DEL ALCALDE	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación		PRIORITARIA

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b		DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PRIORITARIA	OFICINA DE COMUNICACIÓN SOCIAL	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PROMOCIÓN	PREVENCION
	Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA		Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
DIRECCIÓN DE ESPACIO PÚBLICO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Reconocimiento y compensación	PRIORITARIA	PROMOCIÓN		Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
DIRECCIÓN DE FONDO TERRITORIAL DE PENSIONES	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN	OFICINA DE PLANEACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PREVENCION	PROMOCIÓN		Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
SECRETARIA DE LAS MUJERES, ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO, DIRECCIÓN DE JUVENTUD, DGRD,	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN	SECRETARIA DE AGRICULTURA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PREVENCION	PREVENCION
	Reconocimiento y compensación	PREVENCION	PRIORITARIA		Reconocimiento y compensación	PREVENCION	PROMOCIÓN
DIRECCIÓN DE PLAZAS DE MERCADO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PREVENCION	PROMOCIÓN	SECRETARIA DE BIENESTAR SOCIAL	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA		Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN	SECRETARIA DE CULTURA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PREVENCION	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PRIORITARIA	PRIORITARIA		Reconocimiento y compensación	PRIORITARIA	PREVENCION

	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Reconocimiento y compensación	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE DESARROLLO COMUNITARIO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PREVENCIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
SECRETARÍA DE GOBIERNO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE HACIENDA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PRIORITARIA
	Reconocimiento y compensación	PRIORITARIA	PRIORITARIA

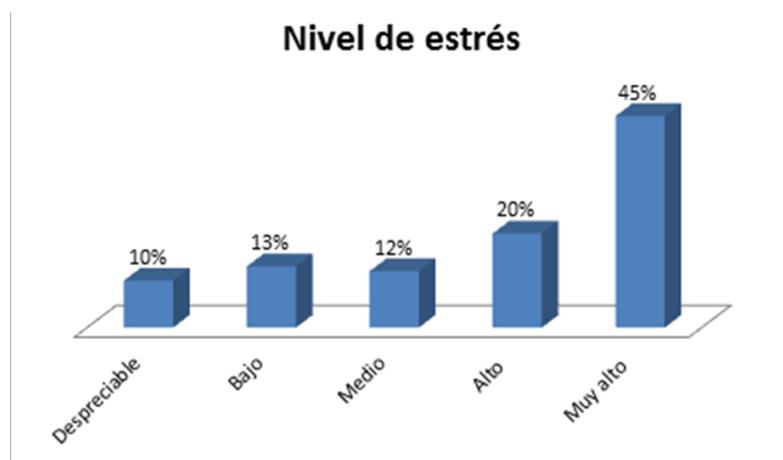
	DIMENSION	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma a	NIVEL DE INTERVENCIÓN - Forma b
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PRIORITARIA	PREVENCIÓN
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PROMOCIÓN	PRIORITARIA
	Reconocimiento y compensación	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
SECRETARÍA DE SALUD	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PRIORITARIA	PRIORITARIA
SECRETARÍA DE TRANSITO Y TRANSPORTE	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PROMOCIÓN	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PREVENCIÓN	PRIORITARIA
SECRETARÍA GENERAL (Talento Humano, Apoyo Logístico, Secretaría General, sistemas de Información)	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	PRIORITARIA	PROMOCIÓN
	Reconocimiento y compensación	PREVENCIÓN	PRIORITARIA

Evaluación del riesgo psicosocial Extralaboral

A continuación se presenta los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial extralaboral

EXTRALABORAL	
Dimensiones	Factor de Riesgo
Características de la vivienda y de su entorno	Alto
Comunicación y relaciones interpersonales	Despreciable
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Despreciable
Relaciones familiares	Despreciable
Situación económica del grupo familiar	Despreciable
Tiempo fuera del trabajo	Alto
TOTAL	Bajo

Nivel de estrés



Se puede evidenciar que el nivel de estrés en los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto es Muy Alto, lo cual puede traer como consecuencia para los funcionarios problemas a nivel físico, psicológico y de comportamiento.

TECNICAS DE RELAJACIÓN

Cuándo utilizar técnicas de relajación?

Cuando alguien pasa por una contexto vital estresante o por situaciones que le generan ansiedad.

Respiración diafragmática

La respiración profunda diafragmática es la base de la gran mayoría de técnicas de relajación. Este tipo de respiración permite que el oxígeno llegue a todos los rincones del organismo de manera adecuada y que las funciones orgánicas reduzcan su actividad, disminuyendo la ansiedad.

Para poder llevar a cabo este tipo de respiración basta con seguir esta serie de sencillos pasos:

- Siéntate en un lugar cómodo, manteniendo la espalda erguida. Expulsa todo el aire que haya en tus pulmones y, con una mano colocada en el pecho y otra en el abdomen, respira profundamente.
- Para que la respiración sea diafragmática, intenta dirigir el aire que inspiras hacia el abdomen, notando como esta mano se desplaza ligeramente hacia arriba, mientras que la mano colocada en el pecho queda quieta.
- Mantén el aire unos segundos hasta que el organismo te pida expulsarlo. Hazlo de manera lenta, vaciando el abdomen y notando como expulsas el aire por la boca. Mantén unos segundos los pulmones vacíos y vuelve a inspirar profundamente, llevando el aire hacia el vientre. Repite la operación durante 5 minutos.

RECOMENDACIONES PARA EVITAR EL ESTRÉS LABORAL

- Fortalecer estilos de vida saludable fomentando técnicas alternativas de manejo de estrés. (Alimentación Sana, Ejercicio, Buen descanso)
- Para que las pausas activas sean realmente efectivas deben permitir desconectar de los temas de trabajo y que la persona pueda apartarse físicamente del puesto de trabajo, cambiando el foco de atención.
- Fortalecer habilidades y destrezas como el manejo de relaciones interpersonales, comunicación asertiva, tolerancia a la frustración y trabajo bajo presión, autoestima y trabajo en equipo.





**Sistema de Gestión
Seguridad y Salud en el Trabajo**

Teléfonos: 7233568—

Elaborado por: Alejandra Pérez – Psicóloga SG-SST