



**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN
RIESGO PSICOSOCIAL**

EMPRESA

CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

**ACTUALIZADO POR PS. MARCELA VARGAS, ESP. SALUD
OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES**

PROVEEDOR:

Bogotá D.C., Febrero de 2020

1. INTRODUCCION

A partir de la Ley 298 de julio 23 de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 354 de la Constitución Política se crea la Contaduría General de la Nación (CGN), como una Unidad Administrativa Especial adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y se dictan otras disposiciones sobre la materia. Diario Oficial.

Su MISIÓN es: "Somos la entidad rectora responsable de regular la contabilidad general de la nación, con autoridad doctrinaria en materia de interpretación normativa contable, que uniforma, centraliza y consolida la contabilidad pública, con el fin de elaborar el Balance General, orientado a la toma de decisiones de la administración pública general, que contribuye a la gestión de un Estado moderno y transparente".

Su VISIÓN es: "Ser reconocidos como la entidad líder que habrá consolidado un nuevo Sistema Nacional Contable Público del país y que provea información contable oficial con calidad y oportunidad para los diferentes usuarios, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales de contabilidad que contribuya a generar conocimiento sobre la realidad financiera, económica, social y ambiental del Estado colombiano".

Dentro de sus OBJETIVOS ESTRATÉGICOS se encuentran:

1. Fortalecer la gestión hacia un Estado moderno y transparente, brindándole información contable de calidad como insumo orientado a mejorar la toma de decisiones de la política estatal.
2. Gestionar con efectividad los recursos financieros de la entidad.
3. Posicionar la imagen de la CGN como una entidad técnica para lograr el reconocimiento a nivel nacional e internacional.
4. Posicionar los productos y servicios de la CGN como medios de gestión de las entidades públicas, y como insumo básico para la formulación de políticas por parte de las autoridades económicas y usuarios estratégicos

nacionales e internacionales.

5. Facilitar el acceso del ciudadano a la información pública y hacerlo participe para una atención oportuna y efectiva.
6. Mejorar la razonabilidad y la utilidad de la información contable pública agregada y consolidada.
7. Fortalecer e integrar los sistemas de gestión institucional.
8. Promover la efectividad del Talento Humano y los programas orientados hacia su Desarrollo y Bienestar.
9. Disponer de la infraestructura tecnológica que asegure la sostenibilidad de los sistemas de información de la CGN.
10. Interiorizar la misión, visión, principios y valores en los servidores públicos.

Con base en toda el DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO de la entidad se puede evidenciar la importancia del talento humano para el alcance de los objetivos. Esta importancia esta cimentada en los **Objetivos Estratégicos**, en donde se ubica al Talento Humano como un factor de especial relevancia para la entidad.

Es así como surge la necesidad de promover un programa de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial en la organización, el cual se basa en la legislación colombiana vigente y tiene como fin aportar elementos de interés en la plataforma estratégica, para la consecución de los **Objetivos Estratégicos** de la entidad.

2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

En los últimos años se han generado cambios significativos en los procesos económicos como la globalización de los mercados y las crisis financieras, los cuales han modificado las actividades laborales a través de la introducción de nuevas tecnologías y el cambio de las relaciones laborales. Factores como la mentalización del trabajo, el incremento de las relaciones sociales y del trabajo en equipo, la introducción de nuevas tecnologías y las relaciones contractuales y laborales han favorecido el aumento de la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo. Estos riesgos psicosociales se relacionan con el incremento en los niveles de estrés soportado por la población trabajadora y conllevan al deterioro de la salud física y mental de la misma.

Los riesgos psicosociales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo como la interacción entre el contenido de la tarea, la organización y manejo del trabajo, las condiciones ambientales y las condiciones organizacionales, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores por otro. Los niveles elevados de los riesgos psicosociales pueden conducir a dificultades relacionadas con la enfermedad mental de los trabajadores, costos asociados a procedimientos judiciales e incremento de acoso laboral. Por su parte, la exposición prolongada a niveles elevados de estrés da cuenta de diversas dificultades mentales y físicas, como ansiedad, depresión, intentos de suicidio, problemas de sueño, dolores de espalda, fatiga, problemas digestivos, enfermedad autoinmune, función inmunológica pobre, enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial y úlceras pépticas.

Los costos por la atención de dificultades relacionadas con los riesgos psicosociales han sido considerables. Se han encontrado dificultades en niveles individuales, organizacionales y sociales. Se calcula que el costo social derivado de la atención a las consecuencias de los riesgos psicosociales en Europa es de: €617 billones al año por atención de depresión relacionada con condiciones laborales,

€272 billones por ausentismo, €242 billones por baja productividad, €63 billones por atención en salud y €39 billones por pagos de beneficios⁶. En Estados Unidos el costo se calcula de 300 billones de dólares al año.

Los riesgos psicosociales elevados se han relacionado directamente con los niveles de estrés manifestados por las condiciones laborales. A su vez, estos niveles de estrés se han relacionado con la manifestación de dificultades en salud mental y salud física. Con relación a la salud mental se encuentran evidencias relacionadas a depresión, psicosis, ansiedad, trastorno de estrés postraumático, agotamiento, trastornos cognitivos, Karoshi, Burnout y dificultades sociales y conductuales entre otros. En los aspectos físicos se ha encontrado relación con enfermedad cardíaca, síndromes metabólicos y diabetes y desórdenes musculoesqueléticos entre otros.

Modelos Teóricos de Estrés y Riesgo Psicosocial

Con el fin de gestionar el riesgo psicosocial, se han desarrollado diversos modelos teóricos que dan cuenta de la fundamentación científica del análisis y evaluación de los riesgos psicosociales. Dentro de los modelos teóricos más abordados se encuentran los basados en los desajustes entre la persona y el puesto de trabajo, como el modelo de Demandas – Control de Karasek, mientras que otras atienden al intercambio de contribuciones y compensaciones entre empleador y trabajador, como la del Esfuerzo- Recompensa de Siegrist.

El Modelo de Demandas – Control de Karasek plantea que los trabajadores con altas demandas laborales, presentan mayores niveles de estrés. Sin embargo, al existir un mayor control o toma de decisiones, se reducen los efectos negativos de las altas demandas laborales. Johnson y Hall ampliaron este modelo, incluyendo el Apoyo Social como un factor determinante en los niveles de estrés percibidos por los trabajadores. Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli continuaron con esta línea de trabajo y diseñaron el Modelo Demandas – Recursos, por medio del cual se interrelacionan el control junto con el clima laboral de apoyo, la participación y la

variedad de tareas entre otros.

Con relación al Modelo de Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, se parte de la conceptualización de las recompensas como el estatus laboral, la estima y el salario. Cuando un trabajador desarrolla un esfuerzo elevado y no es correspondido de igual forma por dichas recompensas, se podría generar un nivel de estrés elevado.

Aparte de estas dos vertientes, se han diseñado otros modelos que conceptualizan al estrés como una respuesta psicológica negativa, con consecuencias nocivas para el bienestar de los trabajadores y de las organizaciones. Dentro de este grupo de modelos se encuentra el Modelo de Características de la Tarea, el Modelo de Michigan, el Modelo Socio-Técnico y el Modelo Vitamínico de Warr.

De igual forma se ha realizado una contribución actual a otro tipo de modelos más complejos para el estudio de los riesgos psicosociales. El Modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas) se basa en el Modelo de Proceso Dual de Scahufeli y Bakker, incluyendo una valoración positiva sobre el estrés. En este sentido se considera a estrés como un factor que genera efectos negativos en la salud de los trabajadores, pero favorece el desempeño de los mismos en el desarrollo de las actividades laborales. El Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional -modelo AMIGO-, parte de la interacción de múltiples variables: estratégicas, carácter duro, carácter blando y de ajuste.

Instrumentos de Evaluación de Riesgo Psicosocial

Con base en los modelos teóricos desarrollados, se ha diseñado diversos cuestionarios de autorreporte que detectan la presencia de niveles de riesgo psicosocial elevado en los ambientes de trabajo, sin embargo de acuerdo a la resolución 2404 de 2019, solo están avalados los instrumentos dados por el Ministerio de Trabajo y en conjunto con la Universidad Javeriana, los cuales reposan en la página de Riesgos Laborales, allí se puede encontrar cada uno de los instrumentos que se utilizan para la evaluación y valoración del riesgo psicosocial en nuestro país.

Riesgo Psicosocial en Colombia

En Colombia se han desarrollado esfuerzos significativos para trabajar sobre la gestión de los riesgos psicosociales. En el año 2008 el Ministerio de Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, en donde se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

De igual forma en el año 2010 se publicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual fue validada para la población de trabajadores colombianos. Este conjunto de instrumentos fue avalado por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. El modelo en el que se basa la batería, considera elementos del Modelo de Demandas – Control y Apoyo Social de Karasek Theorell y Jonhson, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa de Siegrist y del Modelo Dinámico de los Factores de Riesgo Psicosocial de Villalobos⁴⁴. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Por su parte, en el año 2014 el Ministerio de Trabajo expidió la Tabla de Enfermedades Laborales, a través del Decreto 1477 de 2014, en donde se clasificaron las enfermedades ocasionadas por el cumplimiento de una labor determinada. Dentro de esta tabla se presentan los aspectos psicosociales que pueden derivar en diversos tipos de enfermedades. Dentro de las enfermedades relacionadas con una influencia en riesgo psicosocial elevado se mencionan:

Trastornos psicóticos agudos y transitorios, Depresión, Episodios depresivos,

Trastorno de pánico, Trastorno de ansiedad generalizada, Trastorno mixto ansioso – depresivo, Reacciones a estrés grave, Trastornos de adaptación, Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento, Hipertensión arterial secundaria, Angina de pecho, Cardiopatía isquémica, Infarto agudo de miocardio, Enfermedades cerebrovasculares, Encefalopatía hipertensiva, Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar, Úlcera gástrica, Úlcera duodenal, Úlcera péptica, de sitio no especificado, Úlcera gastroyeyunal, Gastritis crónica, no especificada, Dispepsia, Síndrome del colon irritable con diarrea, Síndrome del colon irritable sin diarrea, Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos y Estrés post-traumático.

3. OBJETIVO

Objetivo General

Gestionar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los funcionarios de CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, a fin de disminuir la prevalencia e incidencia de patologías derivadas de las respuestas de estrés, mediante acciones de prevención y control.

Objetivos Específicos

- Identificar el impacto del riesgo psicosocial en los funcionarios de CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.
- Valorar el impacto del riesgo psicosocial en los funcionarios de CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.
- Establecer controles sobre el riesgo psicosocial que se presenta en los funcionarios de CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.
- Generar mecanismos de mejora continua sobre el control de riesgo psicosocial en los funcionarios de CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

4. ALCANCE

Este programa está dirigido a toda la población de funcionarios de la CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN y debe incluirse en los seguimientos de condiciones médicas de los trabajadores y las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

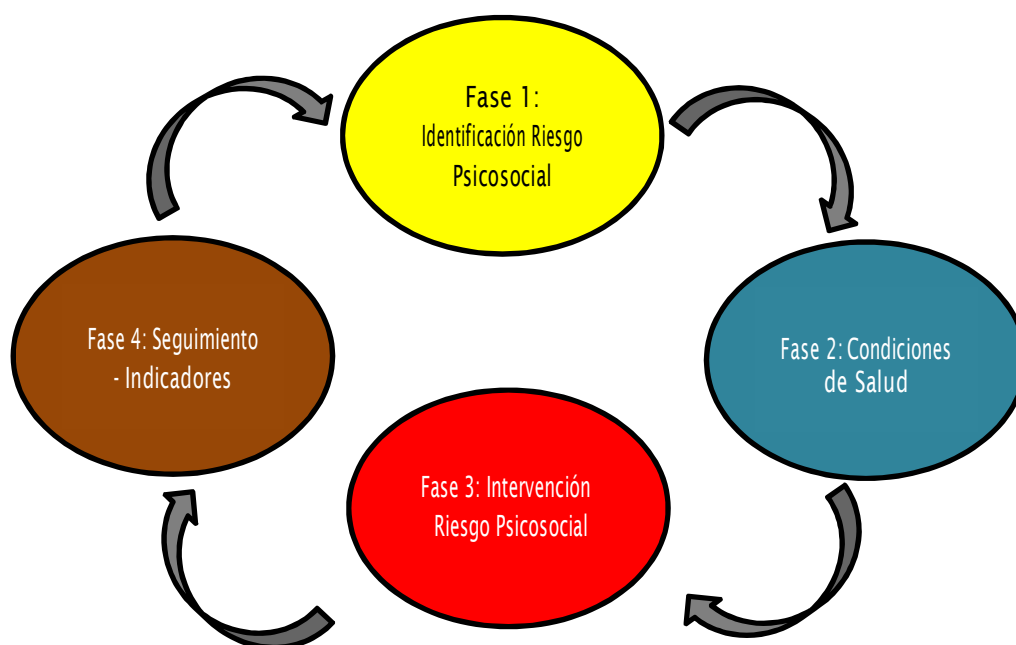
5. INSTRUMENTOS

Se utilizará la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, de la Pontificia Universidad Javeriana, avalada por el Ministerio de Protección Social.

6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica se divide en 4 fases, enmarcadas dentro del ciclo PVHA:

- i. Identificación y clasificación de las condiciones de riesgo psicosocial en los funcionarios: Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial.
- ii. Análisis de las condiciones de salud relacionadas con los niveles de riesgo psicosocial en los funcionarios: Indicadores de ausentismo.
- iii. Diseño y ejecución de estrategias de prevención y control de problemáticas derivadas de niveles elevados de riesgo psicosocial: Acciones de intervención.
- iv. Seguimiento de las actividades propuestas: Análisis de indicadores.



6.1. Fase 1: Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial (2020)

En este paso se realizó la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la organización, a través de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial. Se aplicaron los cuestionarios de Evaluación de Riesgo Intralaboral (Forma A y B), Extralaboral, Estrés y Datos Generales.

- **Intralaboral.** Se realizó la evaluación a todas las áreas y cargos de trabajo de la organización. Se generó un Mapa de Riesgo Intralaboral de los resultados en cada uno de los Dominios y Dimensiones por áreas de trabajo y cargos, antigüedad, edades y género.
- **Extralaboral.** Se realizó la evaluación a todas las áreas y cargos de trabajo de la organización. Se generó un Mapa de Riesgo Extralaboral de los resultados en cada una de las Dimensiones por áreas de trabajo y cargos, antigüedad, edades y género.
- **Individual.** Se realizó la evaluación a todas las áreas y cargos de trabajo de la organización. Se generó un Mapa de Riesgo Individual (personalidad y estilos de afrontamiento), de los resultados en cada una de las variables medidas por áreas de trabajo y cargos, antigüedad, edades y género.

Con base en los resultados arrojados en la evaluación de 2016, los niveles de riesgo son los siguientes:

CATEGORÍA	PUNTAJE 2016	PUNTAJE 2019	NIVEL DE RIESGO
Riesgo Intralaboral A	25	21,4	Bajo
Riesgo Extralaboral A	20,2	21,2	Medio
Riesgo Intralaboral B	24,7	21,6	Bajo
Riesgo Extralaboral B	22,9	23,6	Medio
Estrés A	23,50%	14,2	Medio
Estrés B	25,60%	14,2	Medio

De acuerdo a los resultados de a la valoración y evaluación de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta la priorización de la intervención de los riesgos, cabe resaltar que los niveles de estrés disminuyeron a nivel medio, lo que es favorable, ya que el programa de vigilancia epidemiológica está cumpliendo con el objetivo de minimizar el nivel de riesgo en la organización.

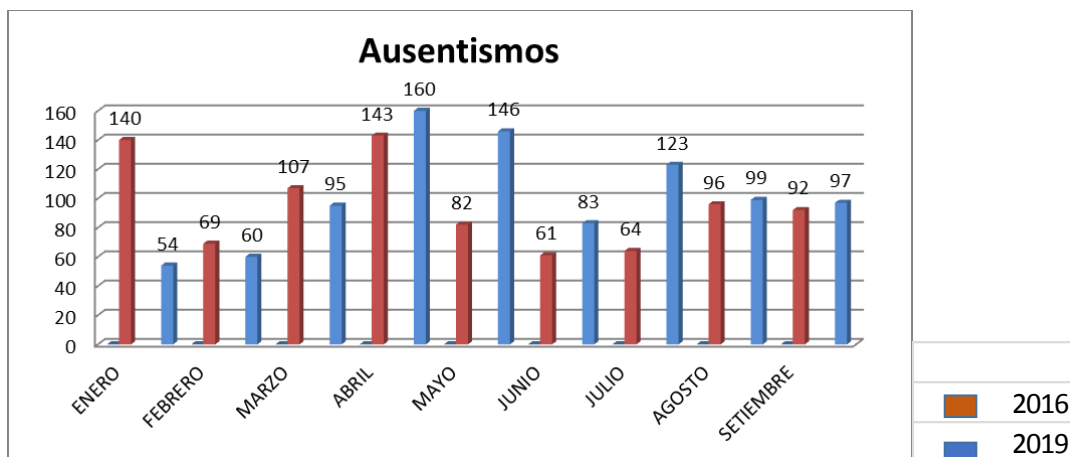
6.2. Fase 2: Condiciones de Salud (2017 – 2019)

Con base en los informes de Diagnóstico de Condiciones de Salud (Compensar y Unimsalud 2012, 2016 y 2019), se encontraron los siguientes hallazgos:

DIAGNÓSTICO	2012	2016	2019	EVOLUCIÓN
Hipertensión Arterial	6 casos	3 casos	0 casos	Disminuyó
Lumbago	3 casos	0 casos	0 casos	Disminuyó
Gastritis	1 caso	0 casos	0 casos	Disminuyó
Migraña	1 caso	1 caso	0 casos	Disminuyó
Colon Irritable	1 caso	0 casos	0 casos	Siguió igual
Depresión	1 caso	0 casos	0 casos	Siguió igual
Enfermedad Cardíaca	1 caso	0 casos	0 casos	Siguió igual
Hipotiroidismo	0 casos	0 casos	1 caso	Aumento
Síndrome Túnel del Carpo	0 casos	0 casos	1 caso	Aumento
TOTAL	14 CASOS	1 CASO	2 CASOS	AUMENTO

En términos generales, se evidenció un aumento del 3,6% en los casos relacionados con posibles niveles de estrés elevados. Estas condiciones podrían estar relacionadas con los niveles de riesgo psicosocial presentados.

Con relación a la evolución de casos de ausentismo en el 2016 se presentaron 854 casos, en este mismo periodo para el año 2019 se presentaron 1049 casos de ausentismo en donde se evidencia una incremento en este nivel de un 68%. La mayor prevalencia de los ausentismos en la organización está dado por los permisos que se les conceden a los colaboradores para temas personales el cual representa un 68% de los ausentismos, seguido por el 23% que es dado por compensatorios, el 6% de los ausentismos es por factores médicos y solo el 3% es dado por calamidad.



En términos generales, se ha evidenciado un aumento de los casos de ausentismo por presuntos niveles elevados de estrés entre 2016 y 2019. Por lo cual se sugiere discriminar los diagnósticos por los cuales se dan los casos de enfermedad general, a fin de determinar si tienen una mayor relación con probables niveles de estrés.

6.3. Fase 3 Intervención de Riesgo Psicosocial

2017 - 2019

Se planteó un programa de con actividades encaminadas al mejoramiento del Clima Organizacional y la intervención del riesgo psicosocial:

Actividad fomentos de Comunicación Asertiva.

- Resolución de conflictos
- Actividad fomento de Liderazgo.
- Trabajo en Equipo.
- Autocuidado psicológico
- Generalidades inteligencia emocional.
- Seguridad basada en valores y autoestima.
- Actividad fomento higiene del sueño
- Fomento del equilibrio personal y laboral
- Manejo efectivo del tiempo

Para 2020, se planteará un nuevo programa de intervención, reuniendo los hallazgos de Riesgo Psicosocial.

- Realizar actividades de fortalecimiento (liderazgo efectivo, inteligencia emocional) el abordaje deberá ser de competencias como planificación, asignación del trabajo, solución de problemas, comunicación, relaciones interpersonales.
- Implementar sistemas adecuados de comunicación entre subornidados y líderes.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.

- Generar conciencia a los colaboradores en la prevención y manejo del estrés.
- Reinducción y socialización de los manuales y funciones de los cargos.
- Fomentar sentido de pertenencia
- Llevar a cabo Ferias de vivienda
- Hacer talleres enfocados en el manejo de finanzas personales.

Se debe tener en cuenta que el cumplimiento de este plan de intervención se puede hacer mediante los indicadores:

- Indicador de cumplimiento
- Tasa de ausentismo.
- Índice de Frecuencia.
- Índice de Severidad.

7. ACCIONES COMPLEMENTARIAS

Es muy importante considerar alcances del PVE en Riesgo Psicosocial complementarios. Dentro de estos se encuentra la identificación de:

Casos Probables. Una vez se analice el caso en particular en los niveles de riesgo psicosocial individual se puede orientar como un Caso Probable. Una vez identificado, se inicia la aplicación de la herramienta para la identificación del origen de la enfermedad. En caso contrario se referencia nuevamente a las acciones preventivas, de acuerdo a los resultados.

Origen de la Enfermedad. Con ayuda de la herramienta Protocolo para la Determinación del Origen de la Patologías Derivadas del Estrés, se realiza la investigación de las condiciones de los funcionarios que han llegado hasta esa instancia. En el caso de presentarse probable evidencia de la influencia de las condiciones negativas en la salud de los funcionarios y su relación con niveles elevados de riesgo psicosocial, se hace la remisión a la EPS y/o ARL, de acuerdo a los resultados.

MARCELA VARGAS

Marcela Vargas Caballero

Ps. Especialista en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales

ANEXOS

ANEXO 1. DEFINICIONES

- Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

- Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.
- Factores psicosociales: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Anexo 2. Definición de los Dominios de los Riesgos Psicosociales Intralaborales

DOMINIOS	DEFINICION
Demandas del Trabajo	Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
Control sobre el Trabajo	Posibilidad que el trabajo ofrece al trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al trabajador la posibilidad de influir en su trabajo.
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.
Recompensas	Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y la empresa.

DIMENSION	DEFINICION
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. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.
Demandas Emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.
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. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son: condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

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

DIMENSION	DEFINICION
Control y autonomía sobre el Trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Retroalimentación del Desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
--	---

DIMENSION	DEFINICION
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

Anexo 3. Definición de los Dimensiones de los Riesgos Psicosociales Extralaborales

DIMENSIONES	DEFINICION
Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.
Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
Características de la Vivienda y su Entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
Situación Económica Familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos
Comunicación y Relaciones Interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del trabajador con sus allegados y amigos.
Relaciones Familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del trabajador con su núcleo familiar.
Tiempo Fuera del Trabajo	Se refiere al tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.