IV Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo

Manual del usuario

Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo

CONTENIDO

1. Ficha técnica
2. Glosario
3. Generalidades
4. Modalidad de aplicación
5. Condiciones para el desarrollo del análisis psicosocial de puestos de trabajo
6. Etapas para el desarrollo del análisis psicosocial de puestos de trabajo

Referencias

Anexos

1. FICHA TÉCNICA

Nombre:	Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Unidad de análisis:	Puesto de trabajo de un área o dependencia.
Tipos de aplicación:	Esta herramienta puede ser utilizada para evaluar una sola dimensión o todas aquellas para las que fue diseñado, por lo que su aplicación puede ser: • Modular, con lo cual se podrán evaluar una o varias de las dimensiones que cubre este instrumento. • Global, para evaluar todas las dimensiones que cubre este instrumento.
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Duración de la aplicación:	Cada sesión de observación/entrevista puede tomar de 60 a 120 minutos, dependiendo del número de dimensiones que sean evaluadas.
Objetivo del instrumento:	Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio "demandas del trabajo", estas son: • Demandas cuantitativas. • Demandas de carga mental. • Demandas emocionales. • Exigencias de responsabilidad del cargo. • Demandas ambientales y de esfuerzo físico. • Demandas de la jornada de trabajo. • Consistencia del rol.
Tipo de instrumento:	Cualitativo: permite objetivar la información subjetiva que se recoge de diferentes fuentes, a través de la triangulación que hace el experto.
Materiales:	• Formato de datos generales de identificación del puesto de trabajo (Anexo 1). • Formato de programación de observación/entrevista de puesto de trabajo (Anexo 2). • Guías específicas, por dimensiones, para el análisis psicosocial de puestos de trabajo (Anexo 3). • Formato de registro de observación/entrevista (Anexo 4). • Formato de consolidación de hallazgos (Anexo 5). • Formato de perfil de riesgo del análisis psicosocial de puestos de trabajo (Anexo 6). • Formato del informe de resultados del análisis psicosocial de puesto de trabajo (Anexo 7)

2. GLOSARIO

Análisis psicosocial de puesto de trabajo: estrategia de identificación, evaluación y análisis de factores de riesgo psicosocial intralaboral que combina dos metodologías de recolección de información: la observación y la entrevista semiestructurada.

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente análisis de puesto de trabajo reconoce diecinueve (19) dimensiones[1] o factores psicosociales intralaborales, reunidos en cuatro dominios.

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente análisis psicosocial de puesto de trabajo reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: "demandas, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas". Este instrumento evalúa exclusivamente dimensiones del dominio "demandas del trabajo".

Frecuencia de presentación: uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, que se refiere a la cantidad de veces en el mes que se presenta la condición riesgosa.

Evaluador: persona experta[2] que a partir de la observación y la entrevista semiestructurada sobre un puesto de trabajo, registra, analiza y cuantifica la presencia de una condición de riesgo psicosocial, de acuerdo con los criterios establecidos en este manual.

Intensidad: es uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial. Alude a la carga o peso del factor de riesgo representado por el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima mediante la identificación y análisis que realiza el experto de los efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral o familiar del trabajador.

Observación/entrevista: metodología de recolección de información sobre una o varias dimensiones psicosociales intralaborales a través de observación directa y de entrevista semiestructurada. Tiene como fin describir las dimensiones y valorar el grado de riesgo.

Puesto de trabajo: conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un puesto puede ser ocupado por uno o más trabajadores.

Tiempo de exposición: uno de los tres criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, el cual hace alusión a la duración de la exposición en términos de la proporción de la jornada laboral o del día.

Triangulación: forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa.

---

1 Demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, consistencia de rol, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, manejo del cambio, claridad de rol, capacitación, características del liderazgo, relaciones con los colaboradores, retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación.

2 El evaluador debe cumplir los criterios del perfil reseñado en el numeral 3 del presente manual.

Triangulación de fuentes: consiste en utilizar las respuestas de varios trabajadores (titulares del puesto, jefes, representantes de salud ocupacional o de recursos humanos, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales.

Triangulación de método: se trata de utilizar diversas técnicas de recolección de información (revisión documental, observación, entrevista, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales.

Valoración del factor de riesgo: estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación, el tiempo de exposición y la intensidad de la exposición.

Variaciones del puesto: condiciones que ocasionan cambios y afectan el desarrollo cotidiano de las actividades del puesto. Estas variaciones incluyen (sin limitarse a estos aspectos) auditorias, preparación para licitaciones, cierres de mes, temporadas de incremento de producción, elaboración de presupuestos, reemplazos temporales de otro puesto, etc.

3. GENERALIDADES

Este manual presenta las condiciones y pasos necesarios para realizar un análisis psicosocial de puesto de trabajo, y comprende la descripción y la valoración de las “demandas” psicosociales intralaborales, utilizando para ello los criterios aquí suministrados. El evaluador experto es el profesional encargado de realizar el análisis psicosocial de puestos de trabajo.

La guía de análisis psicosocial de puestos de trabajo que se describe en este manual fue sometida a los procesos de validación de contenido por el método de jueces y de validación de construcción mediante entrevistas cognitivas.

4. MODALIDAD DE APLICACIÓN

El análisis psicosocial de puesto de trabajo valora a profundidad el dominio “demandas sobre el trabajo”, compuesto por las siguientes dimensiones: “demandas cuantitativas”, “demandas de carga mental”, “demandas emocionales”, “exigencias de responsabilidad del cargo”, “demandas ambientales y de esfuerzo físico”, “demandas de la jornada de trabajo” y “consistencia del rol”.

Las definiciones del dominio y de las dimensiones pueden consultarse en el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

El análisis psicosocial de puestos de trabajo puede ser utilizado para evaluar una o todas las dimensiones, por lo que su aplicación puede ser modular (por dimensión) o global. En cualquier caso, se requiere la consulta de por lo menos dos fuentes de información: el jefe y un trabajador que ocupe en el puesto de trabajo objeto de la evaluación.

5. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

El análisis psicosocial de puestos de trabajo considera los siguientes aspectos:

a. Perfil del evaluador.

Según la Resolución 2646 de 2008[3], la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, un *"psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional".*

Conforme a la Resolución, *"cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo[4] que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación"*.

En consecuencia el desarrollo de un análisis psicosocial de puestos de trabajo deberá ser adelantado por un "experto", según lo define la Resolución 2646 de 2008 o la normativa legal vigente.

b. Requerimientos para el evaluador:

El evaluador debe leer, comprender y familiarizarse con el manual general de la batería y con el manual específico de análisis psicosocial de puestos de trabajo, con sus formatos de desarrollo.

De otro lado, el evaluador debe mantener una actitud respetuosa frente al trabajador y una postura neutral ante el tema que se evalúa, por lo que al emplear la técnica de entrevista no debe sesgar o inducir las respuestas en una orientación específica. Tampoco debe manifestar acuerdo o desacuerdo con las respuestas o expresar su posición sobre el tema.

c. Tiempo:

La duración promedio de cada observación/entrevista, en el caso de ser aplicada para evaluar las siete (7) dimensiones, es de 90 a 120 minutos.

d. Requisitos de la observación/entrevista:

El apropiado desarrollo del análisis psicosocial de puestos de trabajo mediante la técnica de observación/entrevista, considera los siguientes requisitos:

3 Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008, por la cual 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. Bogotá. 10 p.

4 De acuerdo con la Ley 1090 de 2006, *"para ejercer la profesión de psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del título respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos"* o en su defecto por las secretarias distritales, municipales o departamentales de salud.

- Debe realizarse en momentos que muestren la dinámica habitual del puesto que va a estudiarse.
- Debe seguir un método estandarizado que permita tomar la misma información por diferentes evaluadores y de varias fuentes.
- Debe reconocer únicamente las condiciones contenidas en las guías específicas, por dimensiones, para el análisis psicosocial de puestos de trabajo (Anexo 3).
- Las condiciones contenidas en el manual son de carácter exclusivo, es decir que deben identificarse cada una por separado, evitando explicar unas a partir de otras.

6. ETAPAS PARA EL DESARROLLO DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO

La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral mediante análisis psicosocial de puesto de trabajo se desarrolla en tres etapas (ver Figura 1), de las cuales resultan la valoración y clasificación de los factores psicosociales según su nivel de riesgo en cinco categorías: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Etapa 1- Planeación:

Paso 1. Definir las dimensiones que serán evaluadas a través de entrevista

De acuerdo con las necesidades de evaluación, el experto determinará si se evaluarán mediante observación/entrevista todas las dimensiones que pueden ser analizadas a través de esta herramienta o sólo algunas de ellas.

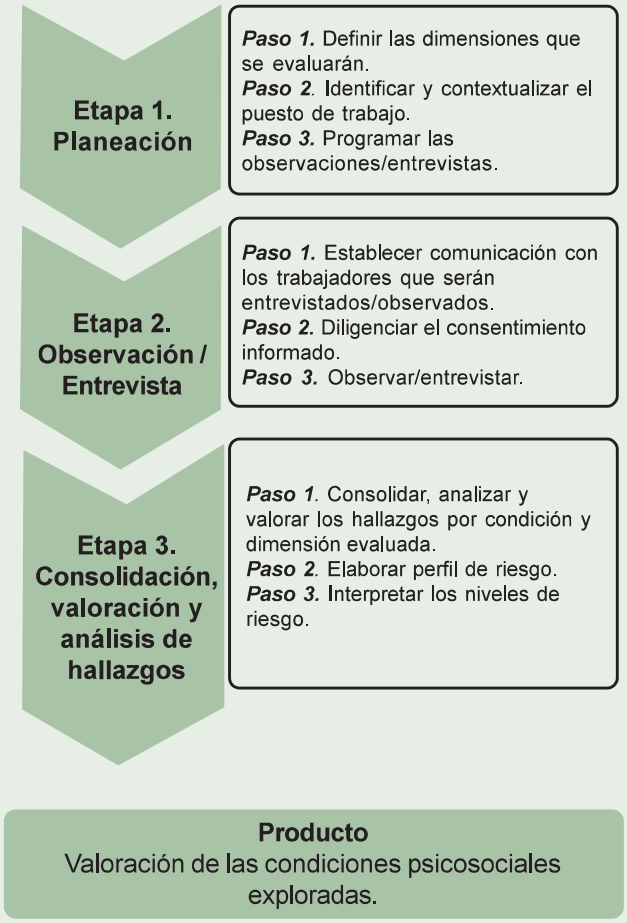
Esta decisión dependerá de la finalidad de la evaluación, dado que si se busca evaluar el comportamiento del dominio en un puesto de trabajo, se deberá tomar como tema del análisis cada una de las siete dimensiones que lo componen. De otro lado, si la intención es describir a profundidad unas dimensiones, se tomarán sólo aquellas que sean de interés para la empresa y el evaluador.

Paso 2. Identificar y contextualizar el puesto de trabajo

La unidad de análisis es un puesto de trabajo (de un área o departamento) de una empresa o unidad productiva. Por lo tanto, resulta fundamental identificar y delimitar con claridad el puesto objeto de evaluación (ver definición de puesto de trabajo en el glosario).

Es importante precisar que el puesto de trabajo para análisis psicosocial no siempre corresponde a la denominación formal de cargos en una empresa, ya que en ocasiones esta denominación puede ser genérica y abarcar más de un puesto. Por ejemplo, una empresa puede denominar a varios cargos bajo el nombre de *profesional* y sin embargo, los *profesionales* serán tomados como puestos de trabajo distintos en cuanto sean diferentes sus actividades, funciones, responsabilidades, jornadas de trabajo o espacios físicos donde realizan las labores. Por lo tanto, es indispensable *identificar y delimitar sólo un puesto por cada análisis*, con el fin de describir sin equivocaciones las condiciones psicosociales que lo caracterizan.

Figura 1. Etapas para el desarrollo de un análisis psicosocial de puesto de trabajo.



La identificación y caracterización del puesto de trabajo implica la consulta de diversas fuentes de información. En la Tabla 1 se relacionan algunos métodos y fuentes que proveen información útil para contextualizar el puesto. Esta información permite al evaluador diligenciar el formato de datos generales de identificación del puesto (Anexo 1).

Los métodos y fuentes de información, reseñados en la Tabla 1, son complementarios. En los casos en que una empresa carece de información documental, las entrevistas con los representantes de recursos humanos o salud ocupacional, el jefe y los titulares del puesto bajo análisis, serán igualmente útiles.

Tabla 1. Métodos y fuentes de información para identificar los datos generales del puesto.

MÉTODO DE RECOLECCIÓN	FUENTE DE LA INFORMACIÓN	DATOS O INFORMACIÓN QUE SE DEBE OBTENER
REVISIÓN DOCUMENTAL	Organigrama general de la empresa y el específico del área en la que se encuentra el puesto de trabajo en estudio.	Nombre del puesto. Área a la que pertenece el puesto. Lugar donde está ubicado el puesto de trabajo dentro del organigrama. Número de personas que ocupan el puesto. Líneas ascendentes de reporte (cargo del jefe inmediato). Líneas descendentes de reporte (nombre de los cargos y número de personas que supervisa directamente).
	Perfil y manual de funciones[5] del puesto que va a ser evaluado.	Nombre o denominación del puesto. Área a la que pertenece el puesto. Objetivos, funciones y responsabilidades del puesto. Formación académica y experiencia requerida para desempeñar el puesto. Horario y jornada diaria de trabajo.
ENTREVISTA	Jefe del área donde se ubica el puesto. Representantes de recursos humanos y salud ocupacional. Titular del puesto en estudio.	Nombre o denominación del puesto. Nombre del área donde está ubicado el puesto. Horario de trabajo y cantidad de horas de trabajo diarias[6]. Ubicación en el organigrama del área. Lugares donde se ubica físicamente el puesto en la empresa o donde se ejecutan sus actividades. Número de personas que ocupan el puesto. Número de personas que se supervisan desde el puesto en estudio. Objetivos, responsabilidades, funciones del puesto. Duración de la jornada laboral diaria. Formación y experiencia requeridas para el puesto. Condiciones especiales que generan variaciones en las actividades habituales del puesto.

Paso 3. Programar las observaciones/entrevistas

El número de observaciones/entrevistas sugerido para recopilar información de un puesto es de tres (3): dos con los titulares del puesto y una con su jefe inmediato.

Cuando el puesto es ocupado por una sola persona, es necesario realizar observación en dos momentos diferentes a fin de capturar información sobre la variedad funcional o de condiciones

5 El perfil de puesto también puede encontrarse bajo las denominaciones perfil de cargo, o descripción del cargo, carta descriptiva, entre otros.

6 Esta información se emplea para valorar el criterio de tiempo de exposición a los factores de riesgo encontrados en la etapa 3 (valoración cuantitativa).

de trabajo. En estos casos, la segunda sesión de observación/entrevista buscará ampliar, precisar y validar los hallazgos de la primera. Adicionalmente, se deberá entrevistar al jefe del puesto.

Cuando el puesto es ocupado por dos o más personas, el evaluador debe *seleccionar de manera aleatoria* a dos trabajadores a quienes hará la observación/entrevista. Se sugiere que al seleccionar las personas, se incluyan aquellas que tengan seis o más meses de antigüedad en el puesto[7] . Adicionalmente, se deberá entrevistar al jefe del puesto.

El evaluador debe establecer los momentos (días y horas) en los cuales va a realizar la observación/entrevista, para ello puede emplear como información de referencia los aspectos contenidos en el formato de datos generales del puesto (ver Anexo 1), que incluye las principales funciones, responsabilidades y variaciones que se presentan en el trabajo. De este modo, es posible capturar las condiciones que caracterizan de manera representativa el puesto en estudio.

Para garantizar la adecuada programación de las observaciones/entrevistas con los titulares del puesto se deben considerar los siguientes aspectos:

- Número de personas que ocupan el puesto[8] .
- Las funciones asignadas al puesto.
- Variedad de funciones, de condiciones físicas y sociales que se presenta en el puesto.
- Variaciones[9] del puesto de trabajo en análisis.
- Tiempo que las personas llevan trabajando en el puesto.

Como producto de esta primera etapa se obtienen los siguientes formatos diligenciados:

- Formato de datos generales de identificación del puesto (Anexo 1). Debe diligenciarse sólo un formato por puesto de trabajo.
- Formato de programación de observación/entrevista (Anexo 2)[10] . Debe diligenciarse sólo un formato por puesto, indicando la fecha, hora, lugar y persona contacto para cada observación. Se recomienda dejar a la persona de contacto de la empresa una copia diligenciada de este formato, con el fin de facilitar la programación de las actividades.

Ejemplo 1. Programación de las observaciones/entrevistas:

En la línea 1 de producción de galletas de una empresa de alimentos, los operadores de la línea deben realizar las siguientes funciones:

7 El hecho de que un trabajador cuente con más de 6 meses de antigüedad en el puesto bajo análisis, garantizará que sea una fuente confiable de información, dado que contará con una mayor experiencia y conocimiento de sus demandas.
8 Recuerde consultar la definición de puesto de trabajo que se reseña en el glosario.
9 Recuerde consultar la definición de variación que se reseña en el glosario.
10 El diligenciamiento de este formato es de carácter opcional, pero su contenido debe quedar establecido con claridad y debe informarse al encargado de la empresa acerca de las fechas y horarios en los que se harán las tres observaciones/entrevistas.

1. Revisar cada una de las galletas que pasen por la banda con el fin de identificar desperfectos y separar aquellas que lleguen pegadas.
2. Sacar de la banda las galletas con desperfectos (quebradas, muy bronceadas) y colocarlas en la bandeja que está junto a la banda transportadora.
3. Llevar la bandeja al carro transportador.
4. Llevar el registro del número de bandejas entregadas.
5. Detener la banda y llamar al supervisor cuando se presenten desperfectos adicionales.
6. Sumar, en el formato semanal, la cantidad de bandejas entregadas durante la semana que se termina.

Numero de operarios: 8

Nombre*	Antigüedad en el puesto
Arbeláez Pedro	2 meses
Botero Juan	5 años
Díaz José	4 años
Erazo Pablo	4 meses
Gómez Dolores	2 años
López Martín	1 año
Montenegro Juan	1 mes
Rodríguez María	3 años

Jornada: lunes a sábado, 8 horas diarias.
Turnos: mañana y tarde (rotando cada semana).
Horario: turno mañana: 6 a.m. – 2 p.m.
turno tarde: 2 p.m. – 10 p.m.

Las funciones 1, 2, 3, 4 y 5 se realizan todos los días durante toda la jornada.

La función 6 se realiza los sábados durante la última hora de la jornada de los dos turnos.

El evaluador debe escoger los días y horas en que pueda observar las funciones 1 a 5 para los dos turnos; además debe considerar la variedad dada por la función 6 cuando establezca la programación de las observaciones/entrevistas.

Dado que el cargo es ocupado por 8 personas, el evaluador debe seleccionar aleatoriamente a 2 trabajadores que tengan como mínimo seis meses de antigüedad en este puesto y acordar una entrevista con su jefe inmediato (supervisor de línea).

Cuando el evaluador selecciona el día y hora de las observaciones notifica al jefe inmediato estos datos, con el fin de coordinar las observaciones con él.

* Nombres ficticios.

Ejemplo diligenciamiento Anexo 2

FORMATO DE PROGRAMACIÓN DE OBSERVACIONES / ENTREVISTAS DE PUESTO DE TRABAJO	
Nombre del puesto de trabajo analizado:	Operador de línea 1 de producción
Nombre de la dependencia:	Producción de galletas
Nombre de la empresa:	Alimentos 123*
Nombre de la persona de contacto en la empresa:	Juan López*
Cargo de la persona de contacto en la empresa:	Coordinador de salud ocupacional
Nombre del evaluador:	Fernando Medina*
Formación académica del evaluador:	Psicólogo, especialista en Salud Ocupacional

NÚMERO DE OBSERVACIÓN/ ENTREVISTA	FECHA (dd/mm/aaaa)	DÍA DE LA SEMANA	HORA	LUGAR	NOMBRE DEL TRABAJADOR
1	19/04/10	Lunes	7:00 a 9:00 a.m.	Línea 1 de producción de galletas	Dolores Gómez*, operadora de línea
2	21/04/10	Miércoles	3:00 a 4:30 p.m.	Línea 1 de producción de galletas	José Díaz*, supervisor de la línea 1 de producción
3	24/04/10	Sábado	12:30 m a 2:30 p.m.	Línea 1 de producción de galletas	María Rodríguez*, operadora de línea

* Nombres ficticios

Etapa 2. Observación/entrevista

Paso 1. Establecer comunicación con el(los) trabajador(es) ocupante(s) del puesto de trabajo

Se recomienda que el jefe inmediato del puesto en análisis sea quien presente al evaluador con los trabajadores que serán observado(s)/entrevistado(s) y les informe de las actividades que se realizarán. El evaluador será la persona que explique con más detalle la naturaleza y alcance de esta actividad y además responderá las inquietudes que surjan.

Paso 2. Diligenciar el consentimiento informado

En caso que las personas que serán observadas/entrevistadas estén de acuerdo en participar como fuentes de información, se les entregará y leerá el consentimiento informado y posteriormente se les solicitará su firma.

Si por el contrario, los empleados no desean participar en la actividad, se les respetará la decisión, y se seleccionará aleatoriamente a otros ocupantes del puesto para que tomen parte del análisis[11].

Cuando ninguno de los trabajadores acceda libremente a ser observado/entrevistado, la evaluación psicosocial deberá efectuarse a partir de la triangulación de la información que se extraiga de la revisión documental, de la entrevista con el jefe del puesto y, de ser posible, de la entrevista con el representante de recursos humanos o salud ocupacional de la empresa.

Paso 3. Observar/entrevistar

El evaluador visita el área de trabajo del puesto para realizar la observación/entrevista, que tendrá una duración aproximada de 2 horas, si se trata de la evaluación de todas las dimensiones contempladas en este instrumento.

Para desarrollar esta actividad, el evaluador debe basarse en las guías específicas de análisis psicosocial de puestos de trabajo por dimensiones (Anexo 3). Allí encontrará las definiciones operacionales de las dimensiones y las condiciones en que se convierten en factores de riesgo.

La estrategia de observación/entrevista supone que el evaluador intercala la metodología de observación con preguntas, de manera que logra identificar si las condiciones de riesgo reseñadas en el Anexo 3 se encuentran presentes para el puesto que se analiza.

11 Para el desarrollo de observaciones/entrevistas aplican los lineamientos sobre la reserva de la información y consentimiento informado que se establecen en el *Manual General de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*.

En caso de que resulte difícil la observación de alguna dimensión o de alguna condición psicosocial, el evaluador debe realizar preguntas para establecer si la condición está efectivamente presente en el cargo estudiado.

Durante la etapa de observación/entrevista, el evaluador debe emplear el formato de registro (Anexo 4) para consignar los hallazgos de las demandas del puesto que se analiza.

Cuando el evaluador identifica una condición de riesgo debe reseñar los hallazgos en la casilla de *Descripción de la condición psicosocial* del Anexo 4 y señalar con una X si la condición fue observada (O) o identificada a través de entrevista (E)[12] . Posteriormente, debe formular las preguntas al trabajador, con el fin de obtener información sobre la frecuencia de presentación, el tiempo de exposición y la intensidad del factor de riesgo.

Las respuestas se deben registrar en las columnas correspondientes del Anexo 4.

Si definitivamente en la observación/entrevista no se detectó la presencia de una determinada condición psicosocial, el evaluador debe indicar en la casilla de *Descripción de la condición psicosocial* del Anexo 4 que no fue identificada y por consiguiente no es procedente indagar por los criterios de frecuencia de presentación, ni de tiempo de exposición ni de intensidad.

Al concluir esta etapa, el evaluador obtiene como producto un *formato de registro* (Anexo 4) diligenciado por cada una de las observaciones/entrevistas realizadas.

En la Figura 2 se resume el proceso para llevar a cabo una observación/entrevista de un puesto de trabajo.

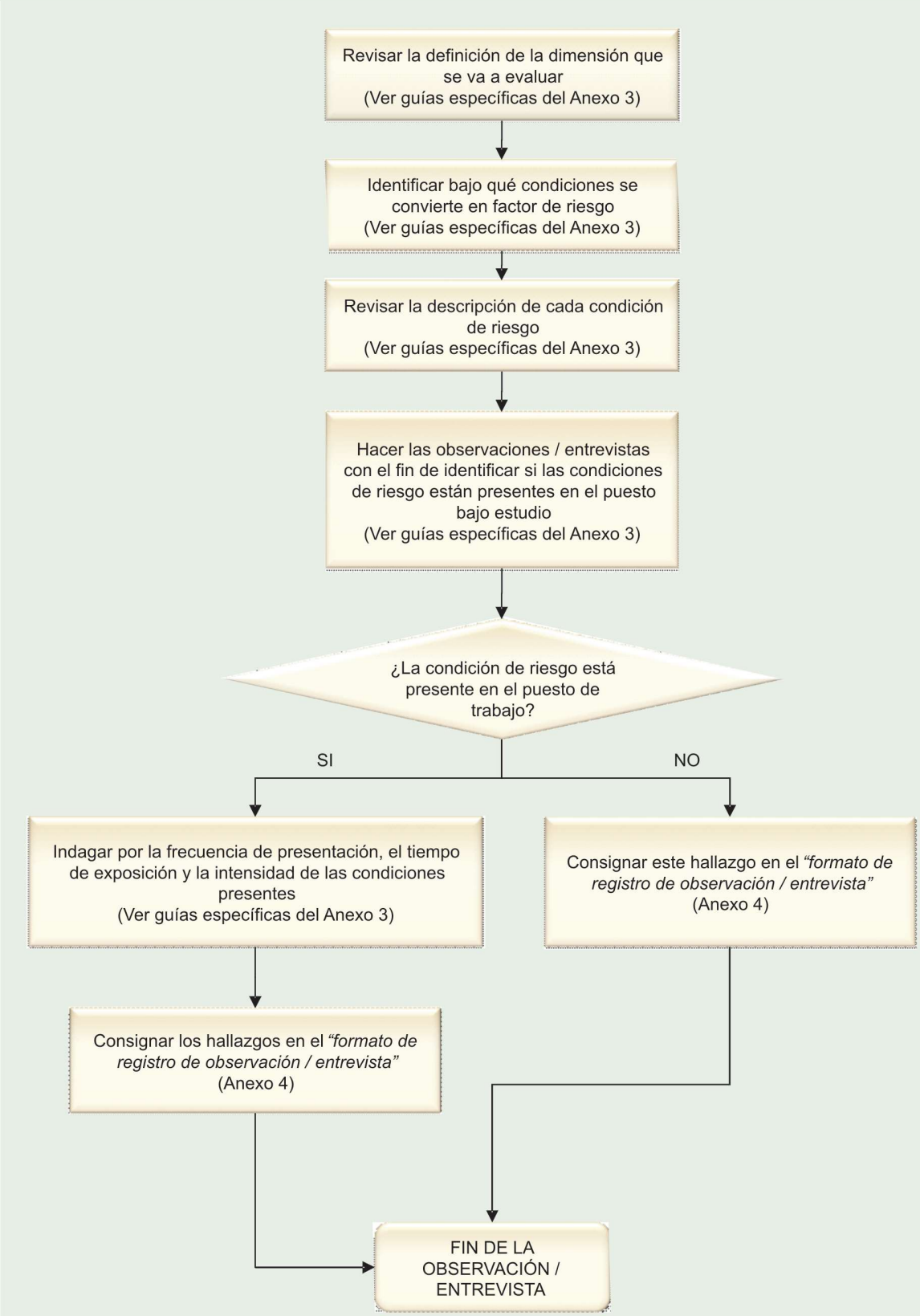
Etapa 3. Consolidación, valoración y análisis de los hallazgos

Paso 1. Consolidar, analizar y valorar los hallazgos por condición y dimensión evaluada

Con base en los documentos revisados, los aspectos observados por el evaluador y las respuestas obtenidas de los trabajadores y del jefe, el evaluador deberá triangular y hacer un análisis consolidado de las condiciones psicosociales, con el fin de describirlas y asignar un valor para cada uno de los criterios de valoración (frecuencia de presentación, tiempo de exposición e intensidad), de acuerdo con la orientación que se presenta en la Tabla 2.

12 En caso de que el evaluador identifique una condición de riesgo a través de observación (O) y entrevista (E), debe señalar con una X las dos opciones.

Figura 2. Flujograma para hacer una observación/entrevista.



Importante:

La valoración del factor de riesgo es entendida como la estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación, el tiempo de exposición y la intensidad de la exposición.

Los criterios de frecuencia, tiempo e intensidad[13] se definen como:

a) Frecuencia de presentación: se refiere a la cantidad de veces en el mes que se presenta la condición riesgosa.

b) Tiempo de exposición: duración de la exposición al factor de riesgo psicosocial, en términos de la proporción de la jornada laboral o del día.

c) Intensidad: es la carga o peso del factor de riesgo, representado por el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima a través de la identificación y análisis que realiza el experto de los efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral o familiar del trabajador.

Debido a sus características, la condición 33 *"días de trabajo consecutivos sin descanso"* es valorada sólo a través de los criterios de frecuencia de presentación e intensidad; dado que no se es aplicable a esta condición el criterio de "tiempo de exposición".

Una vez que se ha asignado un valor numérico a cada criterio de valoración (frecuencia de presentación, tiempo de exposición e intensidad) para la condición que se haya identificado como riesgosa, el evaluador debe sumarlos y registrar el valor total en la casilla correspondiente del *Formato de consolidación de hallazgos* (Anexo 5).

Cuando el evaluador ha identificado que la condición no es un factor de riesgo, debe asignarle un valor de cero a cada criterio y por ende al valor total.

Este procedimiento de valoración se repite con cada una de las condiciones que se han evaluado.

El producto del análisis consolidado será el *Formato de consolidación de hallazgos* (Anexo 5), debidamente diligenciado. Ver Ejemplo 2.

13 Adaptado del "Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés". Ministerio de la Protección Social. Bogotá: Javegraf. 2004

Tabla 2. Criterios de valoración de los factores de riesgo identificados.

Criterio	Condición cotidiana		
	Alto 3	Medio 2	Bajo 1
Tiempo de exposición	Exposición constante o superior a medio día/jornada.	Exposición de casi medio día/jornada.	Exposición muy ocasional o rara, menos de una cuarta parte del día/jornada.
Frecuencia de presentación[14]	Más de 15 días al mes.	Entre 8 y 15 días al mes.	Hasta 7 días al mes.
Intensidad	El factor de riesgo causa, o podría causar, alteraciones serias en la salud del trabajador (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte), o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales[15]; graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo).	El factor de riesgo causa, o podría causar, alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente), o en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otros de naturaleza similar que no ponen en riesgo la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; dificultades en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo).	El factor de riesgo causa, o podría causar, leves alteraciones en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas pasajeros u ocasionales que no afectan el desempeño cotidiano), o en la vida laboral (errores fácilmente corregibles, llamados de atención, u otros similares que no afectan el desempeño laboral del trabajador o que no ponen en riesgo los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; desavenencias menores con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones menores o pasajeras relacionadas con el trabajo).

14 Para la frecuencia de presentación en las condiciones cotidianas, se toma un mes como unidad de tiempo.
15 Se consideran como unidades funcionales que forman parte de la estructura de una organización: oficinas, sucursales, departamentos, direcciones, unidades de negocio, centros, etc.

Ejemplo 2. Análisis consolidado y valoración de las demandas cuantitativas del puesto del operador de línea 1 de producción de galletas.

	CONDICIÓN	Descripción de la condición psicosocial	RESULTADOS CONSOLIDADOS						Valor Total	Fuentes de información
			Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad			
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
DEMANDAS CUANTITATIVAS	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo	El operario debe trabajar rápidamente con el fin de revisar la calidad de todas las galletas que pasan por la línea en una banda continua. Es así como el operario debe laborar a un ritmo acelerado con el fin de igualar el ritmo de la banda.	El operario debe trabajar bajo un ritmo acelerado todos los días del mes.	3	El operario debe mantener un ritmo acelerado aproximadamente por 6 horas al día, es decir más de la mitad de la jornada.	3	Trabajar a un ritmo acelerado no le representa a los ocupantes del puesto efectos sustanciales negativos, molestia o disconfort.	1	7	Observación del puesto de trabajo. Entrevistas con los trabajadores y el jefe del puesto. Procesos y procedimientos documentados del área.
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	El operario tiene limitadas posibilidades de hacer pausas durante su jornada laboral, debido a que tiene que trabajar al ritmo de la banda continua, la cual no para y por consiguiente en caso que se le presente la necesidad de hacer una pausa debe solicitar a su supervisor que lo reemplace.	Las limitaciones para hacer pausas durante la jornada se presentan todos los días del mes.	3	Esta condición se presenta por aproximadamente 6 horas y media, es decir más de la mitad de la jornada de trabajo.	3	Esta condición acarrea síntomas ocasionales de fatiga y cansancio; además de producir moderadas afectaciones en el desempeño de los trabajadores, en especial al finalizar el turno.	2	8	Observación del puesto de trabajo. Entrevistas con los trabajadores y el jefe del puesto.
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado	Esta condición no se identifica en el puesto de trabajo analizado, dado que el operario finaliza puntualmente su turno con el fin de empalmar con el compañero del turno siguiente.	No aplica (NA)	0	No aplica (NA)	0	No aplica (NA)	0	0	Observación del puesto de trabajo. Entrevistas con los trabajadores y el jefe del puesto.

Téngase en cuenta que el valor total se obtiene de la sumatoria de los valores de frecuencia de presentación, tiempo de exposición e intensidad, asignados a la condición de riesgo. En el ejemplo anterior, para la condición de "ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo" el valor total es igual a 7 (resultado de sumar 3 de frecuencia de presentación, más 3 de tiempo de exposición, más 1 de intensidad).

En contraste, la condición "tiempo adicional para cumplir con el trabajo", no fue hallada como riesgosa en el ejemplo, por lo cual se asignan valores de cero (0) a cada uno de sus criterio de valoración (frecuencia de presentación, tiempo de exposición e intensidad) y por consiguiente el valor total de esta condición también es igual a cero (0).

Paso 2. Elaborar un perfil de riesgo

La valoración de los factores de riesgo psicosocial a través del análisis de puesto de trabajo permite levantar un perfil de riesgo por condiciones y dimensiones evaluadas.

a. Perfil de riesgo por condiciones.

Los valores totales de cada condición que fueron consignados en el *formato de consolidación de hallazgos* (Anexo 5), se transcriben en el formato de *Perfil de riesgo* (Anexo 6), en la columna de *Valor total condición,* y se señala con una X el rango de riesgo en el que se ubica cada valor dentro del *Perfil Condiciones* (Ver ejemplo 3).

Para aquellas condiciones que no se identificaron como riesgosas, se debe asignar una valoración de cero (0), que equivale a una condición "sin riesgo" (ver ejemplo 3).

En la Tabla 3 se presentan los niveles de riesgo que representan los puntajes que pueden obtener las condiciones evaluadas. Esta tabla de niveles de riesgo según puntajes es aplicable para las condiciones 1 a 32 que se evalúan con la metodología de análisis psicosocial de puestos de trabajo. Los niveles de riesgo correspondientes a los valores de la condición 33, se presentan en la Tabla 4.

Tabla 3. Niveles de riesgo de las condiciones 1 a 32 según puntaje obtenido.

Valor total de la condición (Σ valor tiempo de exposición, frecuencia de presentación e intensidad)	**Nivel de riesgo**
0 - 3	Sin riesgo o riesgo despreciable
4	Riesgo bajo
5 - 6	Riesgo medio
7 - 8	Riesgo alto
9	Riesgo muy alto

Tabla 4. Niveles de riesgo de la condición 33 según puntaje obtenido.

Valor total de la condición (Σ valor frecuencia de presentación e intensidad)	Nivel de riesgo
0 - 2	Sin riesgo o riesgo despreciable
3	Riesgo bajo
4	Riesgo medio
5	Riesgo alto
6	Riesgo muy alto

b. Perfil de riesgo por dimensión.

La puntuación consolidada de cada dimensión evaluada se obtiene calculando la sumatoria del valor total de las condiciones identificadas. Este valor se registra en la casilla correspondiente a *Valor Total Dimensión (Σ condiciones)* del Anexo 6. Enseguida, se señala con una X el rango de riesgo en el que se ubica este valor dentro del *Perfil Dimensión* (ver ejemplo 3).

En la Tabla 5 se presentan los niveles de riesgo que representan los puntajes que pueden obtener las dimensiones evaluadas.

Tabla 5. Niveles de riesgo de las dimensiones evaluadas según puntaje obtenido.

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas cuantitativas	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
Demandas de carga mental	0 - 9	10 - 18	19 - 27	28 - 36	37 - 45
Demandas emocionales	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
Exigencias de responsabilidad del cargo	0 - 10	11 - 20	21 - 34	35 - 44	45 - 54
Consistencia del rol	0 - 7	8 - 14	15 - 22	23 - 29	30 - 36
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0 - 18	19 - 36	37 - 54	55 - 72	73 - 90
Demandas de la jornada de trabajo	0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 - 15

Paso 3 Interpretar los niveles de riesgo

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Ejemplo 3. Perfil de riesgo por condiciones y por dimensión (Anexo 6).

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	Valor total condición	PERFIL CONDICIONES					VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
			Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas cuantitativas	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	7	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9	**15**	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	8	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.	0	0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

- *Riesgo bajo*: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones correspondientes a este nivel de riesgo estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio*: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto*: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés alto y por tanto, las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Riesgo muy alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés muy alto y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En el Anexo 7 se consigna un formato de informe de resultados del análisis psicosocial de puesto de trabajo, en el cual se pueden describir de forma sintética los principales hallazgos.

REFERENCIAS

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Ley 1090 de septiembre 6 de 2006. Bogotá. 19 p.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés. Elaborado por Villalobos Fajardo G.H. y cols. Bogotá: 2004.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. Bogotá. 10 p.

ANEXOS

ANEXO 1

Formato de datos generales de identificación de puesto de trabajo

FORMATO DE DATOS GENERALES
DE IDENTIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Fecha de recolección de la información: dd / mm / aaaa

Fuentes de información consultada:

a. Nombre del puesto de trabajo:

b. Nombre del área a la que pertenece el puesto:

c. Ubicación del puesto de trabajo en el organigrama del área:

d. Cargo del jefe inmediato:

e. Número de personas que supervisa el puesto bajo análisis y nombres de los cargos de estas personas:

f. Ubicación física del puesto de trabajo:

g. Número de personas que ocupan el puesto bajo análisis:

h. Objetivos de trabajo del puesto o principales resultados que se esperan de quien lo ocupe :

i. Funciones asignadas al puesto de trabajo (describir las funciones asignadas al puesto e indicar los días y horarios en que se realizan).

j. Principales responsabilidades asignadas al puesto de trabajo (bienes de elevada cuantía, personas a cargo, resultados de toda un área de trabajo, seguridad, vida o salud de otras personas, información confidencial).

k. Formación académica requerida para desempeñar el puesto:

l. Experiencia requerida para desempeñar el puesto

Área de experiencia	Tiempo de experiencia

m. El trabajo realizado en este puesto, ¿varía por algunas condiciones especiales? (p. ej.: cierre de mes, mantenimientos, auditorías, proyectos especiales, licitaciones, etc.) Describa la condición especial y los días u horas que dura esta condición.(Ver el término variación en el glosario)

n. Duración habitual de la jornada laboral diaria (en horas) establecida por la empresa y pausas de la jornada (almuerzo y otras pausas):

o. Comentarios o información adicional:

ANEXO 2
Formato de programación de observación / entrevista de puesto de trabajo

FORMATO DE PROGRAMACIÓN DE OBSERVACIONES / ENTREVISTAS DE PUESTO DE TRABAJO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	
Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	
Nombre de la persona de contacto en la empresa:	
Cargo de la persona de contacto en la empresa:	
Nombre del evaluador:	
Formación académica del evaluador:	

NÚMERO DE OBSERVACIÓN/ ENTREVISTA	FECHA (dd/mm/aaaa)	DÍA DE LA SEMANA	HORA	LUGAR	NOMBRE DEL TRABAJADOR
1					
2					
3					

ANEXO 3
Guías específicas, por dimensiones, para hacer análisis psicosocial de puestos de trabajo

Cuadro 1. Guía para hacer la observación/entrevista acerca de las demandas cuantitativas.

DEMANDAS CUANTITATIVAS	
DEFINICIÓN	Se refiere a exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Estas demandas se comportan como factor de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente en comparación al volumen de tareas que deben realizarse, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo); se limita el tiempo para realizar pausas para descansar o se requiere de tiempo adicional para cumplir con los resultados esperados

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	**Tiempo de exposición**	**Intensidad**
Condición 1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.	Esta condición considera la velocidad en la que el trabajador realiza sus tareas. Laborar a un ritmo acelerado con el fin de cumplir con la cantidad de trabajo asignado se constituye en un factor de riesgo.	El trabajador debe: - Trabajar rápidamente para lograr todas las tareas que tiene a su cargo o para alcanzar metas de producción. - Trabajar sin parar por la cantidad de tareas que debe cumplir.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 2: Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.	Esta condición examina la posibilidad que tiene un individuo de detener su actividad laboral para tomar un descanso o hacer una pausa, dependiendo de la cantidad de trabajo que tiene que hacer. Esta condición, al ser inexistente puede afectar el desempeño laboral u ocasionar sensación de fatiga o cansancio. Dichas pausas pueden ser formales (establecidas por la empresa) o informales (aquellas que el trabajador puede tomar de forma autónoma).	La cantidad de trabajo no permite al individuo tomar pausas para descansar (diferentes a la del almuerzo).		El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada que debe trabajar sin hacer pausas debido a la cantidad de trabajo que tiene asignado.	

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.	Esta condición considera la cantidad de tiempo que un trabajador debe invertir para realizar todas las actividades que tiene asignadas. Trabajar tiempo adicional al de la jornada establecida para lograr cumplir con el trabajo asignado se constituye en un factor de riesgo.	El trabajador labora bajo condiciones en las que: - Le falta tiempo para hacer todo el trabajo que tiene asignado. - Debe quedarse tiempo adicional para terminar su trabajo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada que le faltan para realizar el trabajo que tiene asignado diariamente o que debe extender su jornada para finalizar sus tareas.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.

ORIENTACIONES ADICIONALES	Algunas situaciones que pueden generar ritmo de trabajo acelerado son por ejemplo: • Horas pico de atención o producción. • Entrega de resultados en fechas de cierre. • Cumplimiento de requerimientos urgentes. • Alto número de unidades para revisar en una línea de producción. • Atención en servicios de urgencias. • Trabajar bajo ritmo impuesto por una máquina o clientes. Algunos comportamientos que evidencian presencia de ritmo acelerado son: • Trabajar sin parar. • Ejecutar la tarea a una velocidad alta.

Cuadro 2. Guía para hacer la observación/entrevista acerca de las demandas de carga mental.

DEMANDAS DE CARGA MENTAL	
DEFINICIÓN	Se refieren a las demandas de procesamiento de información que implica la tarea y que involucran procesos mentales de atención y análisis para la toma de decisiones y la solución de problemas. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Esta demanda se comporta como factor de riesgo cuando están presentes una o varias de las siguientes condiciones: La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva o compleja para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

CONDICIONES DE RIESGO		**INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO**	**INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO**		
			Frecuencia de presentación	**Tiempo de exposición**	**Intensidad**
Condición 4: Esfuerzo de memoria, atención o concentración.	Esta condición considera si el trabajador realiza un esfuerzo mental importante de memoria, atención o concentración para el desarrollo de sus actividades. Dicho esfuerzo mental se puede ver reflejado entre otros aspectos en: atención o concentración sostenida en el tiempo, mayor esfuerzo para retomar la tarea luego de una interrupción, presencia de otros estímulos que se constituyen en fuente de errores o que afectan la concentración requerida para el trabajo, alta posibilidad de cometer graves errores si el trabajador se desconcentra o desatiende su trabajo por unos minutos o segundos.	El trabajador debe realizar actividades o tareas bajo condiciones en las que: - Debe permanecer concentrado por largos periodos de tiempo en su trabajo - Podría ocurrir un grave error si se desconcentra - Debe memorizar mucha información en su trabajo	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en los que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 5: La tarea exige altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).	Esta condición considera si el trabajador debe realizar un esfuerzo mental importante para atender información detallada o debe manipular con precisión materiales, equipos o herramientas para el desarrollo de sus actividades.	El trabajador debe realizar actividades o tareas que le exigen: - Esforzarse por atender pequeños detalles. - Manipular objetos o herramientas de mucha precisión.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada, en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 6: Uso de elevada cantidad de información bajo presión de tiempo.	Esta condición evalúa si el trabajador debe realizar un esfuerzo mental importante derivado del uso de mucha información en poco tiempo.	El trabajador debe realizar actividades o tareas que le exigen: - Usar mucha información (por ejemplo, datos, números, códigos, palabras, textos) en poco tiempo o rápidamente.			
Condición 7: Uso simultáneo de elevada cantidad de información.	Esta condición considera si el trabajador debe realizar un esfuerzo mental importante derivado del uso simultáneo de mucha información proveniente de diferentes fuentes.	El trabajador debe realizar actividades o tareas que le exigen: - Prestar atención al mismo tiempo a diferentes tipos de información (por ejemplo datos, números, códigos, palabras, textos).			
Condición 8: La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.	Esta condición considera si el trabajador debe realizar un esfuerzo mental importante derivado del uso de información compleja (fórmulas, idiomas foráneos, decodificación y recodificación de datos, interpretación de números o códigos, etc.)	El trabajador debe realizar actividades o tareas que le exigen: - Esforzarse por el uso de: fórmulas, idiomas foráneos, códigos, información estadística, etc.			

ORIENTACIONES ADICIONALES	Algunas tareas que pueden representar sobrecarga mental derivada de elevada atención y concentración son: • Control de tráfico aéreo. • Atención personal y telefónica de clientes y elaboración simultánea de informes de tipo contable. • Clasificación de productos que son movilizados mediante una banda transportadora de acuerdo con ciertos estándares de calidad. Algunas tareas que pueden generar sobrecarga mental son: • Preparar informes contables o financieros. • Utilizar máquinas de precisión. • Trabajar con piezas pequeñas. • Realizar control de calidad de productos o servicios. • Manejar de forma minuciosa datos o cifras. • Atender trabajos con tableros o comandos de controles. • Atender de forma simultánea diferentes fuentes de información. • Ejecutar cálculos. • Atender detalles (cifras específicas, pequeños fragmentos de un equipo, detalles de un proceso). • Emplear mucha información para ejecutar una tarea. • Manipular elementos o piezas pequeñas (chips electrónicos, agujas, muestras microbiológicas, etc.). • Operar equipos o herramientas de precisión (pinzas, herramientas de corte, bisturí, tijeras, láser, cautín de lápiz, etc.). • Analizar información bajo presión de tiempo. • Atender de forma simultánea a estímulos de diversa naturaleza (alarmas visuales o auditivas, tableros de datos, etc.). • Tomar decisiones rápidamente. • Resolver problemas difíciles en corto tiempo.
	Algunas ocupaciones que pueden presentar elevados niveles de carga mental son: • Controlador de tráfico aéreo • Cirujanos e instrumentadores quirúrgicos • Odontólogos • Microbiólogos • Bacteriólogos • Operadores de salas de control de procesos • Instrumentistas • Traductores simultáneos • Revisores/editores de textos • Contadores u ocupaciones financieras • Negociadores (mesas de dinero) • Investigadores y detectives • Pilotos, copilotos, capitanes de embarcaciones, maquinistas, conductores de automóviles, montacargas, etc. • Perforadores • Soldadores • Actuarios • Digitadores • Auditores • Programadores de software • Joyeros, relojeros • Técnicos de laboratorio (clínico, químico) • Técnicos eléctricos, electrónicos o de mantenimiento • Físicos y matemáticos

Cuadro 3. Guía para hacer la observación/entrevista acerca de las demandas emocionales.

DEMANDAS EMOCIONALES	
DEFINICIÓN	Son las demandas derivadas de 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 demandan del trabajador habilidades para: a) Entender las situaciones y sentimientos de otras personas. b) Ejercer autocontrol de las emociones y sentimientos propios, con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Estas demandas se comportan como factor de riesgo cuando el trabajador: ▪ Se expone a los sentimientos, emociones y trato negativo de otras personas en su trabajo. ▪ Se encuentra expuesto a situaciones emocionalmente devastadoras. ▪ Debe esconder sus emociones o sentimientos con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	**Tiempo de exposición**	**Intensidad**
Condición 9: Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.	Esta condición considera, si en virtud de su trabajo, un individuo se expone al estado emocional alterado (tristeza, irritabilidad, agresividad) de sus clientes o usuarios (personas a las que brinda servicio). Esto puede ocasionar que estas emociones sean trasferidas al trabajador o que éste sea maltratado o agredido.	El trabajo le exige al individuo: - Atender personas tristes, enojadas, irritables, agresivas. - Enfrentar un trato hostil o agresivo de parte de las personas a quienes se brinda un servicio (agresiones verbales o físicas).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 10: Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.	Esta condición considera si en virtud de su trabajo, un individuo se expone a situaciones emocionalmente devastadoras como pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.	El trabajo le exige al individuo: atender situaciones difíciles o dolorosas (por ejemplo, personas enfermas, desplazadas, heridas, muertes, desastres naturales, víctimas de violencia social, etc.).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 11: Ocultar o simular emociones o sentimientos.	El trabajador debe ocultar o simular emociones o sentimientos para realizar sus actividades laborales. Esta condición considera si en virtud de su trabajo un individuo debe ocultar sus emociones o demostrar emociones diferentes a las que experimenta con el fin de evitar que su imagen o la de la organización se vean afectadas.	El trabajo le exige al individuo: - Ocultar sus opiniones y emociones. - Demostrar emociones diferentes a las que realmente siente.			

ORIENTACIONES ADICIONALES	Algunas situaciones que pueden generar demandas emocionales son: • Atención de personas enfermas. • Atención de personas discapacitadas o en condición de vulnerabilidad (pobreza, desplazamiento, víctimas de desastres naturales, terrorismo o accidentes, violencia familiar o social). • Atención de personas que atraviesan por procesos de duelo. • Atención de población infantil o adultos mayores. • Atención de personas irritadas, enojadas o tristes. • Atención de personas agresivas o con problemas. • Levantamiento de cadáveres.
	Algunos comportamientos de los clientes o usuarios que generan demandas emocionales son: • Llorar, quejarse o lamentarse debido a la situación que están experimentando. • Levantar la voz, usar palabras o expresiones que descalifican, critican o insultan al trabajador. • Amenazar al trabajador. • Gesticular denotando agresividad. • Golpear o lanzar objetos al trabajador.
	Algunas ocupaciones que pueden presentar elevados niveles de carga emocional son: • Personal de servicios de salud • Recepcionistas • Vendedores y asesores comerciales • Meseros • Operadores de call center • Profesores y auxiliares educativos (jardín infantil, primaria, bachillerato, universitarios) • Bomberos • Policías • Fiscales • Abogados • Trabajadores sociales • Psicólogos • Conductores de servicio público • Forenses • Personal que trabaja en comisarías de familia • Cajeros • Personal de cobranza y cartera • Auditores • Madres comunitarias • Vigilantes
	Algunos contextos laborales en los que se pueden presentar demandas emocionales son: • Comisarías de familia • Cruz Roja • DEPAE • Fiscalía, Dijín, Sijín • Líneas de atención de emergencias • Secretarías de Integración Social • Cárceles • Centros zonales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) • Defensa Civil

Cuadro 4. Guía para hacer la observación/entrevista acerca de las exigencias de responsabilidad del cargo.

EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	
DEFINICIÓN	La responsabilidad en el trabajo hace alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo. Se habla de responsabilidad directa cuando los resultados de la gestión de un cargo no pueden ser transferidos a otras 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. En este tipo de demandas se indaga si el cargo debe responder directamente por dinero, bienes de elevada cuantía, por la vida, salud y seguridad de otras personas, por dirección o supervisión de otros trabajadores, por información confidencial y resultados de un área. Estas demandas se comportan como factor de riesgo cuando: el trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, y manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial y seguridad o salud de otras personas, que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
NOTA	Antes de preguntar por los criterios de valoración, se debe indagar si la responsabilidad por dinero, bienes de elevada cuantía, la vida, salud y seguridad de otras personas, dirección o supervisión de otros trabajadores, información confidencial y resultados de un área es algo ocasional o permanente. En caso de que sea permanente, se obvian las preguntas de frecuencia de presentación y tiempo de exposición, y se asigna una valoración de 3 a estos criterios y sólo se indaga por la intensidad. SI la responsabilidad es ocasional, se pregunta por los tres criterios de valoración y se asignan puntajes de acuerdo a las respuestas dadas por entrevistados.

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 12: Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.	El puesto que ocupa el trabajador responde directamente por la vida, salud o seguridad de otras personas. Esta condición indaga si las actividades que se desarrollan en el puesto pueden tener un impacto directo sobre la protección de la vida, el cuidado de la salud o la seguridad (física u ocupacional) de otras personas.	El puesto de trabajo tiene la directa responsabilidad por la vida, salud o seguridad de otras personas.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas del día o jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 13: Responsabilidad directa por supervisión de personal.	Esta condición indaga si el puesto tiene bajo su directa responsabilidad la jefatura de otras personas.	El puesto de trabajo tiene la responsabilidad de: - Dirigir a otras personas. - Ser jefe de otras personas. - Tener personal a cargo. - Responder por el desempeño y resultados de otros trabajadores.			
Condición 14: Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.	Esta condición indaga si en el puesto que ocupa una persona está la responsabilidad final de alcanzar los resultados generales de un área.	El puesto de trabajo es directamente responsable de los resultados de toda su área de trabajo.			

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 15: Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.	Esta condición indaga si el puesto debe responder de manera directa por bienes de alto costo, de gran importancia para el desarrollo de las actividades de la organización o por bienes cuyo daño, deterioro o extravío pueden generar una pérdida cuantiosa de dinero o de prestigio a la empresa.	El puesto de trabajo debe responder por bienes: - De elevada cuantía - De gran importancia para el desarrollo del trabajo. - Cuya pérdida o deterioro afecta de forma significativa la producción, servicio, presupuesto o prestigio de la empresa.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas del día o jornada, en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 16: Responsabilidad directa por dinero de la organización.	Esta condición indaga si el puesto que ocupa una persona tiene la responsabilidad directa de dinero de la empresa, bien sea en efectivo, bonos, cheques, dinero electrónico, títulos valores, acciones, transacciones, presupuestos, etc.	El puesto de trabajo debe responder por dinero de la empresa.			
Condición 17: Responsabilidad directa por información confidencial.	Esta condición indaga si el puesto que ocupa una persona tiene la responsabilidad directa de manejo de información confidencial de la empresa, clientes o proveedores (decisiones de la empresa, aspectos económicos o de seguridad que afecten personas, empresas o gremios, datos de salud de otras personas, datos financieros de la empresa, etc.).	El puesto de trabajo responde directamente por el manejo, archivo o resguardo de información confidencial.			

ORIENTACIONES ADICIONALES	Algunas asignaciones que presentan responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas son: • Personal de salud dedicado a la prestación de servicios asistenciales (médicos, enfermeras, fisioterapeutas, paramédicos, psicólogos, etc.). • Guardias de seguridad y escoltas. • Jefes de áreas de salud ocupacional, seguridad industrial o seguridad física. • Bomberos. • Pilotos, copilotos, capitanes de embarcaciones, maquinistas, conductores de automóviles. • Controladores de tráfico aéreo. • Fuerzas militares (Policía, Ejército, etc.). • Operador de equipo pesado. • Jefe de alimentos o de cocina.	Algunas asignaciones que presentan responsabilidad directa por atención a otras personas son: • Personal que atiende servicios de salud. • Recepcionistas. • Abogados. • Operadores de call center. • Profesores (jardín infantil, primaria, bachillerato, universitarios) • Bomberos. • Policías. • Trabajadores sociales. • Psicólogos. • Conductores de servicio público. • Personal que trabaja en comisarías de familia. • Cajeros. • Personal de cobranza y cartera. • Auxiliares de vuelo.
	Algunas ocupaciones que presentan responsabilidad directa por resultados de un área son: • Presidentes, gerentes, directores. • Supervisores o jefes de área (oficinas, producción, mantenimiento, comercial, asistencial, finanzas, gestión humana, seguridad, salud ocupacional, etc.). • Interventores. • Administradores de contratos o proyectos. • Coordinadores. • Capataces. • Pilotos. • Decanos, directores.	Algunas ocupaciones que presentan responsabilidad directa por dinero de la empresa: • Presidentes, gerentes. • Directores de áreas financieras y contables. • Jefes de nómina. • Jefes de suministros y materiales. • Corredores de bolsa. • Negociadores (mesas de dinero). • Contadores. • Cajeros. • Transportadores de valores. • Aprobadores de gasto.
	Algunas actividades que representan responsabilidad directa por dinero de la empresa son: • Control y aprobación de presupuestos y/o gastos. • Manejo de caja menor. • Negociación y aprobación de aumentos en nómina, bonificaciones, etc.	• Manejo de cajas registradoras, cajas de bancos, etc. • Transporte de dinero o valores.

Cuadro 5. Guía para hacer la observación/entrevista acerca de las demandas relacionadas con la consistencia del rol.

DEMANDAS RELACIONADAS CON LA CONSISTENCIA DEL ROL	
DEFINICIÓN	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. Esta demanda se comporta como factor de riesgo cuando al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su puesto. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	**Tiempo de exposición**	**Intensidad**
Condición 18: Falta de recursos o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo.	Esta condición indaga por la contradicción a la que se ve expuesto el trabajador cuando en el desempeño de las actividades de su puesto se le exige laborar eficientemente y a la vez no le son suministrados los recursos o herramientas necesarios para el desarrollo efectivo de sus tareas.	En el puesto de trabajo faltan personas, materiales, equipos o herramientas necesarios para la ejecución de las labores.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 19: Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.	Esta condición indaga si al trabajador le hacen solicitudes u órdenes contradictorias que pueden provenir de una o varias personas, durante la ejecución de sus actividades laborales.	Al trabajador se le hacen exigencias que se contradicen entre sí (solicitudes opuestas o discordantes, prioridades contradictorias que llegan de una o más fuentes, solicitudes que son contrarias a normas o estándares preestablecidos, etc.).			

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 20: Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.	Esta condición indaga si al trabajador le hacen solicitudes u órdenes que no son esenciales o necesarias para desarrollar sus tareas.	Al trabajador le solicitan hacer cosas innecesarias o inútiles (realizar tareas que generan reprocesos que no aportan valor, solicitudes que luego no representan utilidad en el trabajo, etc.).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 21: Solicitudes o requerimientos que van en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.	Esta condición indaga si al trabajador le hacen solicitudes u órdenes que conllevan a que ignore principios éticos, técnicos o de calidad propios de su actividad laboral.	Al trabajador le solicitan hacer cosas que van contra la ética, técnica, seguridad o calidad de su trabajo.			

ORIENTACIONES ADICIONALES	Algunas situaciones que representan inconsistencias o conflicto de rol son: • Dos figuras de autoridad le hacen al trabajador exigencias que son difíciles de combinar y que dificultan la realización de la labor. • Un trabajador de un área le solicita a otro que modifique información para mostrar cumplimiento de metas. • Instrucción que una figura de autoridad le da a un trabajador y que va en contra de los lineamientos establecidos por la empresa. • Un supervisor pide al trabajador que omita o pase por alto una falla en un producto con el fin de despacharlo a tiempo. • Una figura de autoridad solicita a un trabajador realizar una función con herramientas o recursos incompletos o insuficientes. • La organización le exige al trabajador responder por asuntos sobre los cuales no le otorga autoridad suficiente para manejarlos.

Cuadro 6. Guía para hacer la observación/entrevista acerca de las demandas ambientales y de esfuerzo físico.

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	
DEFINICIÓN	Exigencias del ambiente de trabajo o de la tarea que demandan al individuo un esfuerzo físico o de adaptación importante. Las exigencias del ambiente de trabajo son 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) y de seguridad industrial. Las exigencias de la tarea se refieren a las demandas de carga física. Estas demandas se comportan como factor de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo en el trabajador, que genera molestia, temor o afectan negativamente su desempeño. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico que se evalúan a través de este instrumento son valoradas mediante diez condiciones de riesgo.

CONDICIONES DE RIESGO		**INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO**	**INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO**		
			Frecuencia de presentación	**Tiempo de exposición**	**Intensidad**
Condición 22: Ruido que afecta negativamente.	Presencia de ruido en el puesto de trabajo que puede afectar negativamente a la persona o su desempeño. Esta condición indaga por la presencia de ruido en el puesto de trabajo que genera efectos extra auditivos como dificultad en la atención y concentración, en la comunicación verbal o irritabilidad, que conllevan a errores, accidentes, reprocesos, etc.	En el puesto de trabajo se presentan condiciones de ruido que causan molestia, dificultan la realización de labores a los trabajadores, afectan su concentración y comunicación, o contribuyen a generar accidentes o reprocesos.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 23: Iluminación que afecta negativamente.	Condiciones de iluminación en el puesto de trabajo que pueden afectar negativamente a la persona o al desarrollo de sus actividades. Esta condición indaga por la calidad de la iluminación en el puesto de trabajo, que al ser inapropiada (excesiva o insuficiente) genera sobreesfuerzo sensorial, fatiga visual, molestia, incomodidad, desagrado, menor efectividad en el desarrollo de la tarea, lo cual afecta el desempeño del trabajador.	En el puesto de trabajo se presentan condiciones de iluminación que causan sobreesfuerzo, fatiga visual, incomodidad, disminución del desempeño o dificultan la realización de la tarea.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 24: Temperatura que afecta negativamente.	Condiciones de temperatura en el puesto de trabajo que pueden afectar negativamente a la persona o su desempeño. Esta condición indaga por la temperatura presente en el puesto de trabajo, que al ser inapropiada (elevada o baja) genera fatiga, cansancio, molestia, incomodidad, desagrado o menor efectividad en el desarrollo de la tarea, lo cual afecta el desempeño del trabajador.	En el puesto de trabajo se presentan condiciones de temperatura que causan molestia, cansancio, fatiga, disminución del desempeño o entorpecen la realización del trabajo.			
Condición 25: Condiciones de ventilación que afectan negativamente.	Condiciones de ventilación deficiente en el puesto de trabajo que pueden afectar negativamente a la persona o al desarrollo de sus actividades. Esta condición indaga por la calidad de ventilación en el puesto de trabajo, que al ser deficiente o excesiva dificulta la atención y concentración, genera irritabilidad, molestia, incomodidad o desagrado y afecta el desempeño del trabajador.	En el puesto de trabajo se presentan condiciones de ventilación que causan: molestia, irritabilidad, disminución de atención y concentración, disminución del desempeño o entorpecen la realización del trabajo.			

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 26: Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.	La distribución y características del puesto, los equipos o herramientas de trabajo que influyen en la comodidad del trabajador y en su desempeño. Esta condición indaga por las características ergonómicas del puesto, equipos y herramientas de trabajo, que al ser inapropiadas ocasionan cansancio, fatiga, sobreesfuerzos o incomodidad al trabajar, y afectan la ejecución de las tareas.	La distribución, ubicación o forma como está organizado el puesto de trabajo causan al individuo: molestia, fatiga, sobreesfuerzos, disminución del desempeño o dificultan la realización de la tarea.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 27: Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.	Las condiciones de orden y aseo del lugar donde el individuo realiza su trabajo pueden afectar la comodidad de la persona o su desempeño. Esta condición indaga por las características de saneamiento existentes en los lugares donde se desarrolla el trabajo, que al ser desordenadas, descuidadas o presentar una higiene deficiente derivada de la inadecuada disposición de desechos o falta de aseo, ocasionan molestia o desagrado en el trabajador y afectan negativamente su desempeño laboral.	El puesto de trabajo presenta condiciones deficientes de orden o aseo que causan al individuo molestia o afectan negativamente el desempeño.			

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 28: Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.	Esta condición indaga por la sensación de amenaza sobre la salud que experimenta el trabajador al exponerse a agentes biológicos como virus, bacterias, hongos o animales, en el desarrollo de su labor.	Los titulares del puesto se sienten preocupados por el efecto en su salud que pueden tener los virus, bacterias, hongos o animales a los que se expone por causa de su trabajo. Los titulares del puesto se sienten amenazados por la exposición a virus, bacterias, hongos o animales en su trabajo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 29: Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.	Esta condición indaga por la sensación de amenaza que experimenta el trabajador al exponerse a agentes químicos tales como polvos, humos, nieblas, solventes, líquidos, etc., en el desarrollo de su labor.	Los titulares del puesto se sienten preocupados por el efecto en su salud que pueden tener las sustancias químicas a las que se expone por causa de su trabajo. Los titulares del puesto se sienten amenazados por la exposición a sustancias químicas en su trabajo.			
Condición 30: Preocupación por sufrir un accidente de trabajo dada la exposición a peligros.	Esta condición indaga por la sensación de amenaza o preocupación que experimenta el individuo ante la posibilidad de sufrir un accidente de trabajo.	Los titulares del puesto se sienten preocupados por la posibilidad de sufrir una lesión o accidente por causa de su trabajo.			

CONDICIONES DE RIESGO		INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO	INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO		
			Frecuencia de presentación	Tiempo de exposición	Intensidad
Condición 31: Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.	El esfuerzo físico proveniente de exigencias de fuerza y movimiento (levantamiento y transporte manual de cargas), postura corporal dinámica o estática (desplazamientos frecuentes o posturas sedentes mantenidas), etc., que impactan negativamente al trabajador o al desarrollo de su trabajo. Esta condición indaga por las exigencias derivadas del esfuerzo físico involucrado en la ejecución de una tarea, que son fuente de malestar en el trabajador, le generan sensación de cansancio o afectan negativamente su desempeño. La condición de riesgo psicosocial puede derivarse de sobreesfuerzos, movimientos repetitivos, posturas sostenidas (estáticas y dinámicas) sin posibilidad de variación o descanso.	Durante la realización del trabajo, el individuo debe realizar movimientos o mantener posturas que generan sobreesfuerzos, cansancio, malestar, afectan su desempeño o le dificultan la realización del trabajo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo.	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.

ORIENTACIONES ADICIONALES	Algunas asignaciones que pueden presentar demandas ambientales con efectos psicosociales son: • Trabajos en campos petroleros (altas temperaturas, ruido, vibración). • Trabajos en cuartos fríos, en frigoríficos (bajas temperaturas). • Trabajos en mataderos, en zonas endémicas, en servicios de salud (agentes biológicos). • Trabajos en líneas de alta tensión, en espacios confinados, en manejo de explosivos (seguridad industrial). • Trabajos con productos químicos (pinturas, solventes, grasas, etc.). Algunas ocupaciones que pueden presentar altas demandas de esfuerzo físico son: • Personal de salud que debe movilizar pacientes o transportar equipos de apoyo médico. • Personal que manipula repetidamente herramientas o equipos de grandes dimensiones (uso de llaves de potencia en equipos de perforación, uso de aplanadoras en obras civiles, etc.). • Personal que debe desplazarse continuamente (mensajeros, recorredores, personal de servicios generales, etc.). • Personal que debe ejecutar su trabajo de pie (médicos cirujanos, policías de tránsito, señaleros, etc.). • Personal que debe ejecutar su trabajo en postura sedente prolongada (conductores de vehículos, digitadores, recepcionistas, cajeros, etc.).

Cuadro 7. Guía para hacer la observación/entrevista acerca de las demandas de la jornada de trabajo.

DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	
DEFINICIÓN	Exigencias propias del tiempo de trabajo que se hacen al individuo en términos del horario de trabajo y días de descanso. Las demandas de la jornada de trabajo se comportan como factor de riesgo cuando el individuo debe trabajar rotando por turnos, en turnos nocturnos o en días adicionales a lo formalmente establecido para el puesto de trabajo.

CONDICIONES DE RIESGO		**INDICADORES PARA IDENTIFICAR LA PRESENCIA DE CONDICIONES DE RIESGO**	**INDAGACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LA CONDICIÓN DE RIESGO**		
			Frecuencia de presentación	**Tiempo de exposición**	**Intensidad**
Condición 32: Trabajo en horario nocturno.	Esta condición indaga si el trabajador desarrolla su labor en horario nocturno. Cuando esta condición es frecuente puede ocasionar sensación de fatiga o cansancio en el trabajador, afectar su desempeño laboral y su relación con el entorno extralaboral (familiar, social y personal).	El trabajo se desarrolla en turno nocturno o el horario de trabajo es en la noche (según los criterios legales vigentes en Colombia).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo (trabajo en horario nocturno).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de horas de la jornada en que se presenta la exposición a la condición de riesgo (trabajo en horario nocturno).	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.
Condición 33: Días de trabajo consecutivo sin descanso.	Esta condición indaga sobre el número de días de trabajo continuo que debe laborar un trabajador. La carencia de descanso puede ocasionar sensación de fatiga o cansancio, afectar el desempeño laboral y la relación con el entorno extralaboral (familiar, social y personal).	En el puesto se debe trabajar durante 7 o más días consecutivos sin tomar un descanso de por lo menos 24 horas consecutivas	El experto deberá indagar la información que le permita documentar la cantidad de días al mes en que se presenta la exposición a la condición de riesgo (días de trabajo consecutivos sin posibilidad de tomar un día de descanso)	No aplica (este criterio no aplica en esta condición para valorar el riesgo)	El experto deberá indagar la información que le permita documentar los efectos más probables en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador expuesto.

ORIENTACIONES ADICIONALES	Algunas situaciones que pueden presentar altas demandas de la jornada laboral son: • Rotación por turnos diurno-nocturno, trabajo en horario nocturno o en jornadas prolongadas (personal asistencial de servicios de salud, de seguridad física o vigilancia, personal de producción de empresas que trabajan 24 horas, los 7 días a la semana, personal del sector floricultor durante temporadas de producción, panaderías, etc.). • Limitación para tomar días de descanso en el mes (personal asistencial de servicios de salud, de seguridad física o vigilancia, personal de producción de empresas que trabajan 24 horas, los 7 días a la semana, etc.).

ANEXO 4
Formato de registro de observación / entrevista

FORMATO DE REGISTRO DE OBSERVACIÓN / ENTREVISTA

Nombre del puesto de trabajo analizado:	
Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	

Observación / entrevista N°:

Fecha de la observación / entrevista: dd mm aaaa

Hora de inicio de la observación / entrevista: AM PM

Hora de finalización de la observación / entrevista: AM PM

Lugar específico de la observación / entrevista:	
Tareas o actividades desarrolladas por el trabajador durante la observación / entrevista:	
Nombre del evaluador:	

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
DEMANDAS CUANTITATIVAS	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo						
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.						
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado						

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	4. Exigencia de memoria, atención y concentración.						
	5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).						
	6. Elevada cantidad de información que se usa bajo presión de tiempo.						
	7. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.						
	8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.						

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
DEMANDAS EMOCIONALES	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.						
	10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.						
	11. Requerimiento de ocultar o simular emociones o sentimientos.						

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.						
	13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.						
	14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.						
	15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.						
	16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.						
	17. Responsabilidad directa por información confidencial.						

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
CONSISTENCIA DEL ROL	18. Falta de recursos, personas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.						
	19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.						
	20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.						
	21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de los principios éticos, técnicos, de seguridad o de calidad del servicio o producto.						

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	22. Ruido que afecta negativamente.						
	23. Iluminación que afecta negativamente.						
	24. Temperatura que afecta negativamente.						
	25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.						
	26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.						

DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO (continuación)	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
	27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.						
	28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.						
	29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.						
	30. Preocupación ante la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo.						
	31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.						

	CONDICIÓN	OBSERVACIÓN / ENTREVISTA					
		Descripción de la condición psicosocial	O	E	Frecuencia de presentación Descripción	Tiempo de exposición Descripción	Intensidad Descripción
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	32. Trabajo en horario nocturno.						
	33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.					NO APLICA	

ANEXO 5
Formato de consolidación de hallazgos

FORMATO DE CONSOLIDACIÓN DE HALLAZGOS

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	
Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo informe de consolidación de hallazgos que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de consolidación de hallazgos:			
	dd	mm	aaaa

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS								
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
DEMANDAS CUANTITATIVAS	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo									
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.									
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado									

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS								
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	4. Exigencia de memoria, atención y concentración.									
	5. Exigencia de altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).									
	6. Elevada cantidad de información que se usa bajo presión de tiempo.									
	7. Elevada cantidad de información que se usa de forma simultánea.									
	8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.									

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
DEMANDAS EMOCIONALES	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.									
	10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.									
	11. Requerimiento de ocultar o simular emociones o sentimientos.									

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.									
	13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.									
	14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.									
	15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.									
	16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.									
	17. Responsabilidad directa por información confidencial.									

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
CONSISTENCIA DE ROL	18. Falta de recursos, personas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo.									
	19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.									
	20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.									
	21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de los principios éticos, técnicos, de seguridad o de calidad del servicio o producto.									

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS								
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	22. Ruido que afecta negativamente.									
	23. Iluminación que afecta negativamente.									
	24. Temperatura que afecta negativamente.									
	25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.									
	26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.									

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS								
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO (continuación)	27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.									
	28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.									
	29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.									
	30. Preocupación ante la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo.									
	31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.									

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS								
		Descripción de la condición psicosocial	Frecuencia de presentación		Tiempo de exposición		Intensidad		Valor Total	Fuentes de información
			Descripción	Valor	Descripción	Valor	Descripción	Valor		
DEMANDAS DE LA JORNADADE TRABAJO	32. Trabajo en horario nocturno.									
	33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.				NO APLICA					

ANEXO 6
Formato de perfil de riesgo del análisis psicosocial de puesto de trabajo

PERFIL DE RIESGO DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	
Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo perfil de riesgo que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de elaboración del perfil:			
	dd	mm	aaaa

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas cuantitativas	1. Ritmo de trabajo acelerado o bajo presión de tiempo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
	2. Imposibilidad de hacer pausas durante la jornada.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	3. Tiempo adicional para cumplir con el trabajo asignado.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
Demandas de carga mental	4. Esfuerzo de memoria, atención y concentración.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 9	10 - 18	19 - 27	28 - 36	37 - 45
	5. La tarea exige altos niveles de detalle o precisión (visual o manual).		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	6. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea o bajo presión de tiempo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	7. Elevada cantidad de información, usada de forma simultánea.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	8. La información necesaria para realizar el trabajo es compleja.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas emocionales	9. Exposición a sentimientos, emociones y trato negativo de usuarios o clientes.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
	10. Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	11. Ocultar o simular emociones o sentimientos.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
Exigencias de responsabilidad del cargo	12. Responsabilidad directa por la vida, salud o seguridad de otras personas.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 10	11 - 20	21 - 34	35 - 44	45 - 54
	13. Responsabilidad directa por supervisión de personal.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	14. Responsabilidad directa por resultados del área de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	15. Responsabilidad directa por bienes de elevada cuantía.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	16. Responsabilidad directa por dinero de la organización.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	17. Responsabilidad directa por información confidencial.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Consistencia del rol	18. Falta de recursos, personal o herramientas necesarios para desarrollar el trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 7	8 - 14	15 - 22	23 - 29	30 - 36
	19. Órdenes contradictorias provenientes de una o varias personas.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	20. Solicitudes o requerimientos innecesarios en el trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	21. Solicitudes o requerimientos que van en contra de principios éticos, de seguridad, técnicos o de calidad.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22. Ruido que afecta negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 18	19 - 36	37 - 54	55 - 72	73 - 90
	23. Iluminación que afecta negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	24. Temperatura que afecta negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	25. Condiciones de ventilación que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	26. Distribución y características del puesto, equipos o herramientas que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	27. Condiciones de orden y aseo que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	28. Preocupación por exposición a agentes biológicos en el puesto de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	29. Preocupación por exposición a agentes químicos en el puesto de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	30. Preocupación por sufrir un accidente de trabajo.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						
	31. Exigencias de esfuerzo físico que afectan negativamente.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	32. Trabajo en horario nocturno.		0 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9		0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 - 15
	33. Días de trabajo consecutivos sin descanso.		0 - 2	3	4	5	6						

ANEXO 7
Formato del informe de resultados del análisis psicosocial de puesto de trabajo

INFORME DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO

DATOS DEL PUESTO ANALIZADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:	
Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:			
	dd	mm	aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)	1º	
	2º	
	3º	
	4º	
	5º	
	6º	
	7º	

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador

Dimensiones que ***no*** representan riesgo psicosocial	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador

Otros hallazgos importantes

Conclusión de la evaluación

Recomendaciones

Firma del evaluador:	