

**INFORME DE RESULTADOS
BATERÍA DIAGNÓSTICO DE RIESGO
PSICOSOCIAL**

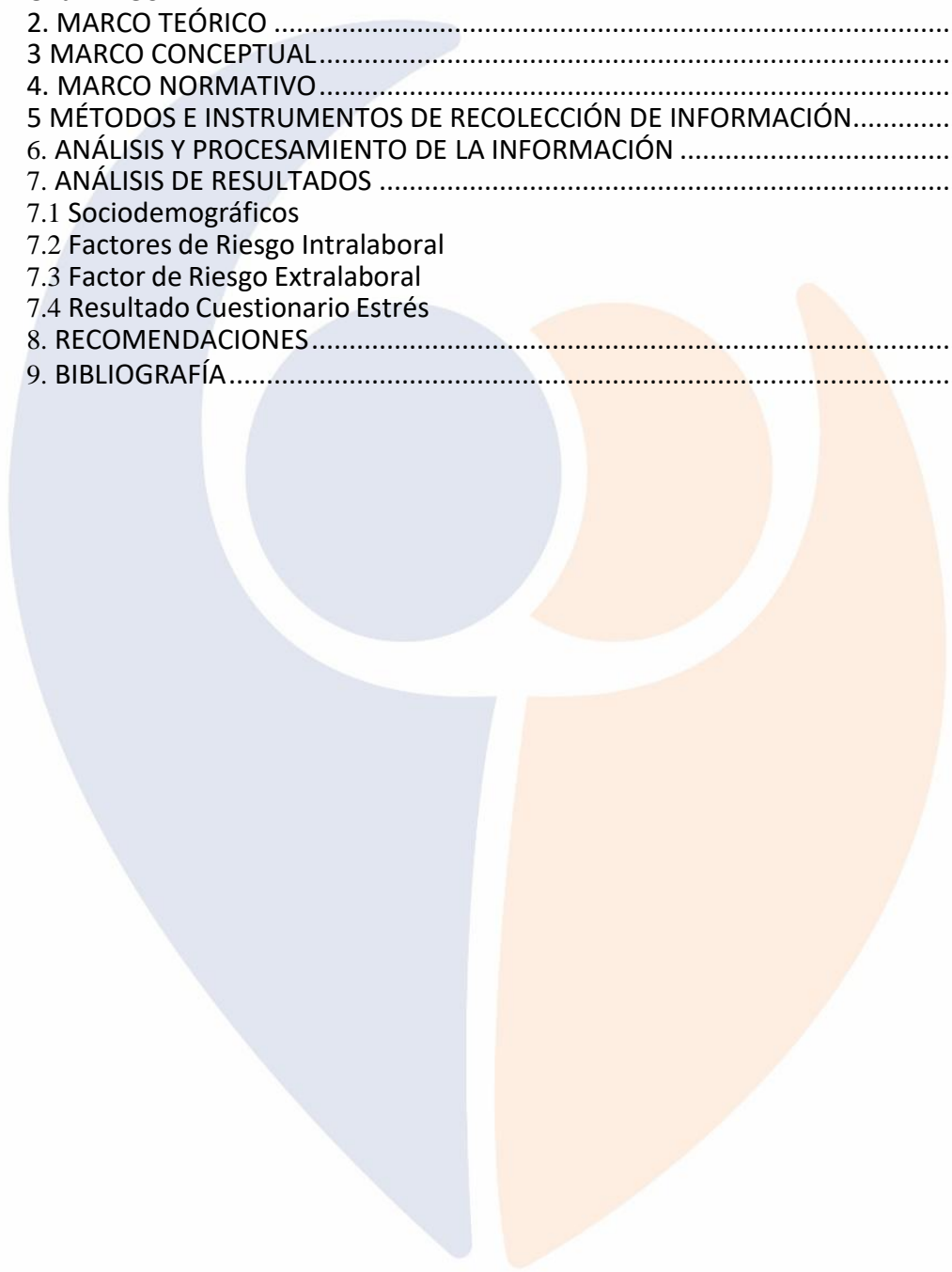
ENTIDAD:
INDERBU
Nit: 804002166-1

ELABORADO POR:
Psi. Karen Julieth Quintero Pinzon
Especialista En Seguridad y Salud en el Trabajo
Licencia 13065-25

Bucaramanga, 12 de DICIEMBRE 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
GLOSARIO.....	4
OBJETIVOS.....	6
2. MARCO TEÓRICO	8
3 MARCO CONCEPTUAL.....	9
4. MARCO NORMATIVO.....	10
5 MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	12
6. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	16
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS	18
7.1 Sociodemográficos	
7.2 Factores de Riesgo Intralaboral	
7.3 Factor de Riesgo Extralaboral	
7.4 Resultado Cuestionario Estrés	
8. RECOMENDACIONES.....	43
9. BIBLIOGRAFÍA.....	46



INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las organizaciones, entes gubernamentales y comités internacionales (OIT/OMS) han venido abordando el tema de riesgo psicosocial desde la salud ocupacional, psicología organizacional, desarrollo humano; más que estar centrados en los resultados productivos de los procesos industriales, están interesados en brindar un clima laboral adecuado. De esta forma como el ser humano se siente en su área de trabajo influye de manera notoria en el ambiente organizacional, productividad y rendimiento, no es posible imaginarse organizaciones sin seres humanos y estos sin factores psicosociales que intervengan en su ambiente laboral.

Los factores psicosociales influyen en todos los seres humanos y más cuando se encuentran niveles de riesgo muy altos y altos pueden desestabilizarlo; se es consciente que el trabajador, siente la necesidad de relacionarse con su entorno familiar, social, laboral; los cuales se integran y hacen que se utilicen barreras protectoras para poder enfrentarse a los cambios que puedan suceder a su alrededor y poder llevar una óptima calidad de vida; si estos factores psicosociales no se gestionan de una manera eficiente, traerán consecuencias negativas para la salud en general del personal expuesto, generando así, padecimientos como estrés laboral, y asociados al mismo (ansiedad, depresión, problemas digestivos e intestinales, osteomusculares, etc.)

Por lo tanto en Colombia el Ministerio de Protección Social, bajo la Resolución 2646 de 2008, habla sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo; el Decreto 1477 de 2014 donde adopta la Tabla de Enfermedades Laborales; Así como La resolución 2764 de 2022 la cual adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

Planteándose como objetivos la evaluación e identificación y análisis de los factores de riesgos psicosociales que están inmersos en los colaboradores.

Lo anterior con el propósito de mejorar el bienestar y buen clima laboral, disminuyendo así los niveles de estrés y realizar un diagnóstico encaminado a la identificación de los diferentes factores de riesgo psicosocial intralaboral, permitiendo orientar planeamientos que faciliten a la entidad frente a la intervención para la promoción y prevención de dichos factores.



GLOSARIO

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos

Consecuencia: resultado de un evento expresado cualitativa o cuantitativamente.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que deberealizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evitar el riesgo: Decisión de involucrarse en o retirarse de una situación de riesgos

Evaluación del riesgo: Proceso de comparar el nivel de riesgo frente a los criterios del riesgo

Experto: Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Factor intralaboral: Características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo

Factor extralaboral: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, a su vez, abarca las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del trabajador.

Identificación del riesgo: proceso para determinar que, cuando, donde, porque y como podría suceder algo

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.

Peligro: Fuente de daño potencial o situación con potencial para causar pérdida.

Reducción del riesgo: Acciones que se toman para disminuir la posibilidad, las consecuencias negativas o ambas asociadas con un riesgo.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Amenaza evaluada en cuanto a su probabilidad de ocurrencia y a la gravedad de sus consecuencias posibles.

Salud: Bienestar físico, mental y social. Armonía. Permanente proceso de cambio; es algo que se puede alcanzar o se puede perder en cualquier momento de las etapas de la vida.

Salud ocupacional: Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto que: se refiere en el artículo 2 Decreto 614 de 1984, apartado C; Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo,

ASPECTOS GENERALES DEL ESTUDIO

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Establecer los lineamientos que permitan la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial y factores protectores a los que están expuestos los colaboradores de la empresa INDERBU, con el fin de disminuir el absentismo, evitar los efectos del estrés, aumentar la motivación y satisfacción personal, y las directrices generales para el plan de acción a seguir, a fin de mitigar el riesgo evaluado, dando cumplimiento a la implementación de la resolución 2646 de 2008.

1.2 Objetivos específicos

- ☐ Identificar el nivel de riesgo intra y extralaboral presente en la población evaluada mediante la aplicación de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.
- ☐ Valorar e identificar el nivel de riesgo que presentan los trabajadores por estrés a partir de la aplicación del instrumento validado por el Ministerio de protección Social y la Universidad Javeriana.
- ☐ Determinar los factores de riesgo para asesorar a la empresa y Determinar recomendaciones a partir de los hallazgos, que le permitan complementar o crear el Programa de Vigilancia Epidemiológica

2. MARCO TEÓRICO:

El estado colombiano a través del Ministerio de Protección Social decreta la Resolución 2646 de 2008, abordando el tema de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, estableciendo acciones para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los trabajadores y empresarios en la minimización de dichos riesgos, la cual tiene por objeto, “establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo” .

La resolución 2764 de 2022 Por la cual adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

En el literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, se señala como objeto de la salud ocupacional: proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos,

químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales; en el Decreto 1832 de 1994 y el Decreto 2566 de 2009: se adoptan la tabla de enfermedades profesionales y señalan en el numeral 42 del artículo 1° las patologías causadas por estrés en el trabajo.

Las organizaciones dentro de su estructura y planes estratégicos cuentan con el área de talento humano, siendo esta en la mayoría de las entidades Colombiana la encargada de salud ocupacional y bienestar de todo el personal que labora directa e indirectamente; la salud ocupacional se centra en muchas ocasiones en reducir los accidentes de trabajo y ausentismo, dejando de lado la prevención de factores de riesgos como los es el psicosocial, ergonómico, físico, locativo, etc., los cuales si no son abordados afectan la salud e integridad de los trabajadores y el equilibrio de la entidad impactando la dinámica laboral; reflejándose

en renuncias de trabajadores competentes, rotación, incapacidades por enfermedad profesional, bajo rendimiento, suicidio e insatisfacción.

Este tema se soporta con Decretos, Resoluciones y tratados sobre todo con la Resolución 2646 establecida por el Ministerio de la Protección Social, puesto que a través de esta resolución se percibe que en nuestro país se están preocupando por los seres humanos que laboran; velando por todos los trabajadores, no solo por los que están expuestos a riesgos de alto nivel como lo es el mecánico, eléctrico, biológico, químico, sino también, por los que pueden generárseles complicaciones en la salud física y mental. No obstante, en las empresas desconocen esta Resolución y de hecho pasan por alto las medidas y recomendaciones que plantea.

Los factores psicosociales como lo es la sobre carga de trabajo, la calidad de liderazgo, las condiciones de los puestos de trabajo, la asignación de tareas, la compensación salarial, jornada del trabajo, características de la organización, tiempo de descanso, compromiso, relación con compañeros y superiores, pueden ser individuales, extra laborales intralaborales, soportándonos en la misma Resolución 2646, donde “mencionan la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales”. De igual manera, los factores psicosociales son “Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del mediolaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico”.

3. MARCO CONCEPTUAL:

Una vez referenciado los fundamentos teóricos, es importante citar los conceptos esenciales para su desarrollo, pues si bien es cierto, la seguridad es una necesidad básica del ser humano para sobrevivir, además, para vivir con calidad. No obstante, en ocasiones, ésta se ve vulnerada por distintas circunstancias sobre las que han de buscarse medidas de control que las eviten. Estas medidas han de orientarse a distintos elementos que integran la funcionalidad del individuo pues cada área de su vida requiere de la garantía de seguridad para que funcione adecuadamente y permita el desarrollo personal de necesidades secundarias, superiores a las básicas.

Es posible encontrar elementos particulares en el área laboral de la vida de una persona, dentro de los que se consideran el ambiente físico y las relaciones sociales, alrededor de las que se desarrolla la actividad, y los procedimientos que deben seguirse. Todo ello se centraliza y afecta a la persona, al SER humano. Es así como, se torna posible referir, que el ser humano es uno de los actores principales en la seguridad y salud en el trabajo y de esta forma es relevante generar hábitos que promuevan y garanticen dicho ejercicio.

En este orden de ideas, es preciso comprender que a lo largo de la historia se evidencia la presencia de factores de riesgo que sin duda han cambiado no solo la forma de ver los riesgos, sino también de controlarlos y mitigarlos. Uno de éstos son los factores de Riesgo Psicosociales, de los cuales se ampliará la información a continuación:

CONDICIONES INTRALABORALES

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Los dominios considerados son:

- A. Demandas del trabajo
- B. Control sobre el trabajo
- C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- D. Recompensa.

Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1.
Dominios y Dimensiones Cuestionario Intralaboral

DOMINIOS		DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORAL FC	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> -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 -Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> -Control y autonomía sobre el trabajo -Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas -Participación y manejo del cambio -Claridad de rol -Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> -Características del liderazgo -Relaciones sociales en el trabajo -Retroalimentación del desempeño -Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento y compensación -Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

CONDICIONES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Asu vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente Tabla:

Tabla 2.
Dimensiones Cuestionario Extralaboral

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> -Tiempo fuera del trabajo -Relaciones familiares -Comunicación y relaciones interpersonales -Situación económica del grupo familiar -Características de la vivienda y de su entorno -Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo -Desplazamiento vivienda. trabajo. vivienda

CONDICIONES INDIVIDUALES

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en

la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales

Descripción de factores de estrés.

Por último, el cuestionario para la evaluación del estrés, con 31 ítems que evalúa el nivel de estrés del trabajador teniendo en cuenta sintomatología asociada a la presencia de estrés (fisiológica, intelectuales y laborales, comportamiento social, y psicoemocionales), como se muestra en la siguiente tabla:

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

4. MARCO NORMATIVO:

En Colombia, el avance obtenido en riesgos psicosociales ha tenido un impacto significativo que ha aumentado el nivel de atención sobre su influencia en la productividad y en la seguridad de las organizaciones. Motivados con tal desarrollo, ha sido un reto estandarizar de manera sistemática su abordaje y que éste pueda realmente generar el impacto necesario para el control de los riesgos psicosociales en las empresas.

Intentar regular muchos de los aspectos que intervienen en el proceso de identificación, intervención, control y seguimiento, ha sido una gran tarea y en éste sentido, la legislación aporta, desde hace unos años, especificaciones directas y parámetros para su abordaje.

Esta involucra a empleadores, trabajadores y a la ARL. Es así como desde la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 652 de 2012 y los documentos de obligatoria referencia como el Protocolo de Calificación de Enfermedades Derivadas del Estrés entre otros, se han orientado mejor los procesos y los conceptos asociados en materia psicosocial, entre otros tenemos:

- ❑ RESOLUCIÓN 2646 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.
- ❑ LEY 1090 DE 2006: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.
- ❑ LITERAL C) DE ARTÍCULO 2° DEL DECRETO 614 DE 1984: señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
- ❑ NUMERAL 12 DEL ARTÍCULO 10 DE LA RESOLUCIÓN 1016 DE 1989: una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- ❑ DECRETO 1832 DE 1994: por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable”.
- ❑ DECRETO 1477 DE AGOSTO DE 2014: nueva Tabla de enfermedades laborales para Colombia, se catalogan algunos factores de los riesgos psicosociales como agentes etiológicos, las ocupaciones y en el grupo en el que se encuentran, es decir el grupo

4; los trastornos mentales y de comportamiento cuya relación causal a nivel laboral pueden dar lugar al diagnóstico de enfermedades laborales.

- ❑ LEY 1010 DE 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ❑ RESOLUCIÓN 652 DE 2012: por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- ❑ LEY 1616 DE 2012, ARTICULO 9: “Las administradoras de riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”.
- ❑ DECRETO 052 DE 12 ENE 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ❑ RESOLUCIÓN 2764 DE 2022: Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- ❑ Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) Afecta a la ley 1010 de 2006 y al Código Sustantivo del Trabajo, endureciendo las reglas contra el acoso laboral, ampliando su alcance y reforzando medidas preventivas para que las organizaciones garanticen entornos laborales seguros

- ☐ Ley 2460 de 2025 por medio del cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.
- ☐ Resolución 908 de 2025 entró en vigor y derogó las normas previas sobre licencias de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- ☐ Resolución 057 de 2025 (Fiscalía General de la Nación) Derogó la Resolución 285 de 2023, adoptaba un protocolo para la prevención de acoso sexual y discriminación laboral.
- ☐ Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). Decreto 729 de 2025, por el cual se adiciona el Título 15 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con la actualización de la Política Nacional de Salud Mental. Diario Oficial No. 53.162 del 26 de junio de 2025. https://normograma.supersalud.gov.co/compilacion/docs/decreto_0729_2025.htm

5. MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

Para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial se tuvo en cuenta lo establecido en la resolución 2646, así:

- ☐ Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- ☐ Reserva de la información y consentimiento informado.
- ☐ Integridad de los instrumentos aplicados.

Las Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avaladas por el Ministerio de Protección Social –Pontificia Universidad Javeriana contiene:

- ☐ Ficha datos generales (información sociodemográfica y ocupacional).
- ☐ Cuestionario de estrés
- ☐ Cuestionario factores de riesgo psicosocial Extralaboral

- ☐ Cuestionario factores de riesgo psicosocial Intralaboral A y B.

FORMA A

Dirigida a jefes: Comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas.

Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros

FORMA B

Dirigida a auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.

Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimiento especial. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes.

Planeación

Se definió la población objeto de evaluación, conformada por 19 colaboradores.

La distribución de la población a la que se le aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosocial Intralaborales de la Forma A (Aplicada a colaboradores que tienen personal bajo su responsabilidad laboral y/o cargos profesionales) y la Forma B (Aplicada a colaboradores que

ocupan cargos en los que no tienen personal a cargo, auxiliares u operativos) de acuerdo al nivel ocupacional de los participantes, se realizó de la siguiente forma:

Tabla No. 3 Distribución de la Población

Número de trabajadores al que se les aplicó la Forma A	Número de trabajadores al que se les aplicó la Forma B
14	5

Se programó la fecha y horario de aplicación, garantizando la disponibilidad y confidencialidad de la información.

Responsable de la Aplicación, Interpretación y Análisis de la Información.

En cumplimiento de la Resolución 2764 de 2022, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un Psicólogo con postgrado en Riesgos psicosociales laborales Seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente, para tal efecto, el profesional Karen Julieth Quintero Pinzon cumple a satisfacción con el imperativo legal.

Reserva de la información y consentimiento informado.

Para cada trabajador que realizó la batería de riesgo psicosocial, de manera libre y voluntaria diligenció el consentimiento informado, firmado por cada uno de los 19 trabajadores, cumplimiento al requisito de la Resolución 2764 de 2022 que indica “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”.

6. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN:

6.1 CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN:

Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que, a <mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estréslo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

INTERPRETACIÓN NIVELES DE RIESGO

Tabla 3. Interpretación Nivel de Riesgo Según el Color

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
Sin riesgo	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.
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.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Análisis Sociodemográficos

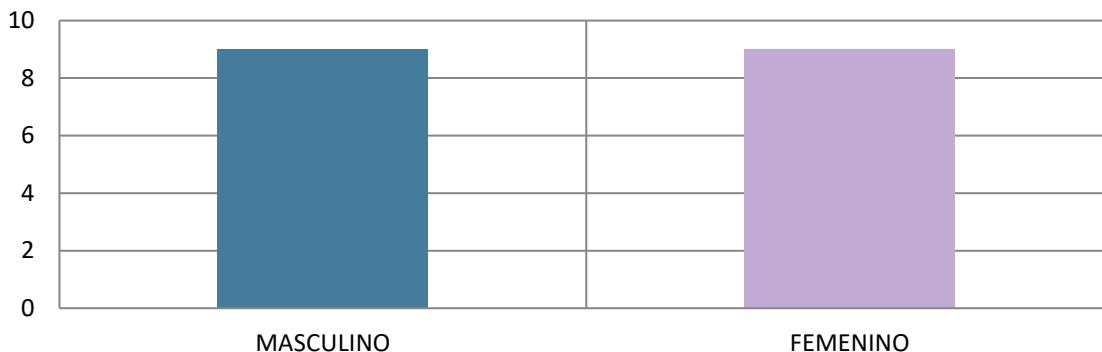
La empresa INDERBU está compuesto por 19 funcionarios, 50,0% Sexo Masculino y un 50,0% del Sexo Femenino los cuales se encuentran ubicados en los Cargos de Jefatura, Profesionales o Técnicos y auxiliares, por lo cual se hace la aplicación del cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, correspondientes a 14 Funcionarios que hacen parte del Equipo Profesional y Asesoría; De igual forma se realiza aplicación del Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, contestado por 5 funcionarios que conforman el grupo administrativo- operativo; En el Estado civil predominante encontramos estado casado 55,6%; y el grupo con valores mínimo es separado con el 5,6%; deduciendo de los anterior que la mayoría de la población cuentan con una red de apoyo, para solventar de manera menos compleja todas las necesidades del núcleo familiar.

Según la ficha de datos sociodemográficos, un 83,33% están con un tipo de contrato a temporal de un año o más y un 16,67% reporto temporal menos de un año; se observa que la entidad brinda en su mayoría un tipo de contrato que genera estabilidad laboral a sus empleados, permitiendo que se tracen metas a largo plazo, conllevando a generar sentido de pertenencia hacia la entidad, lo que es un Factor protector por lo que se podría decir que los participantes cuentan con la capacidad de gasto, calidad de vida y bienestar adecuada para suplir las necesidades básicas y disminuir los Factores de Riesgo extralaboral.

RESULTADOS

Figura 1. Género.

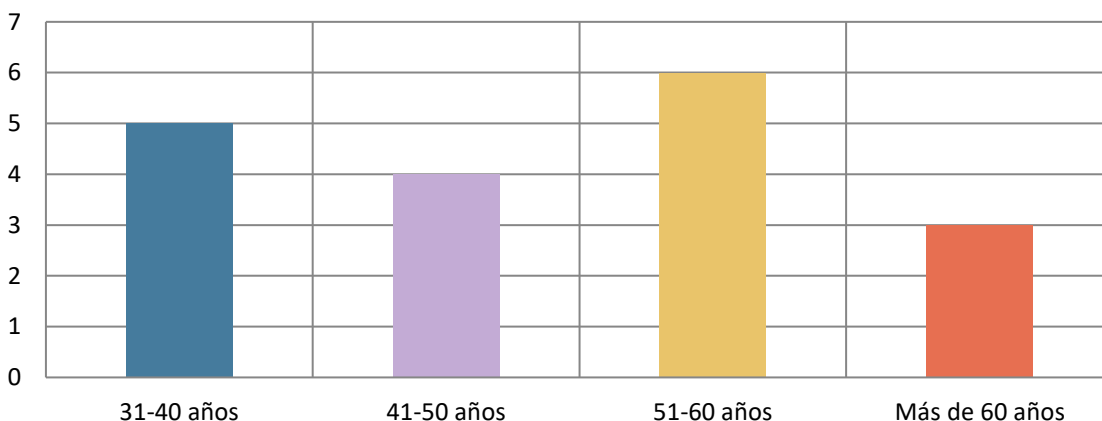
La gráfica muestra la cantidad total de trabajadores de cada género.



50.0% Género masculino. 50.0% Género femenino.

Figura 2. Edad.

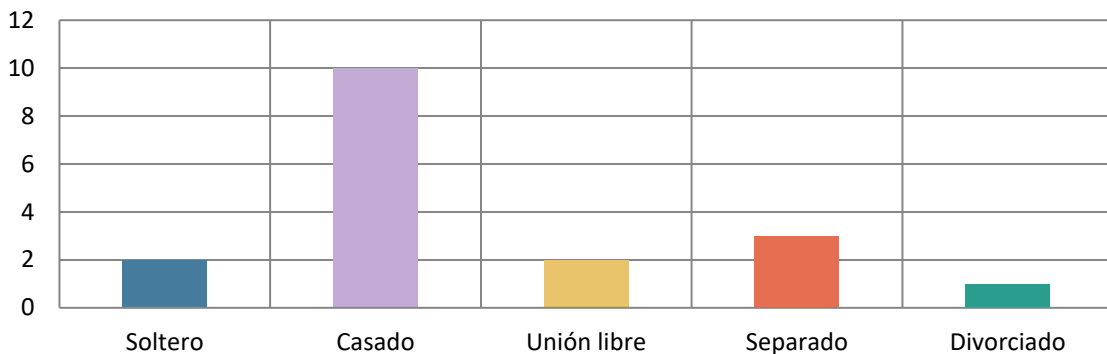
La gráfica muestra la cantidad total de trabajadores por rango de edad.



El 27.8% tiene entre 31 y 40 años El 22.2% tiene entre 41 y 50 años El 33.3% tiene entre 51 y 60 años
El 16.7% tiene más de 60 años

Figura 3. Estado civil

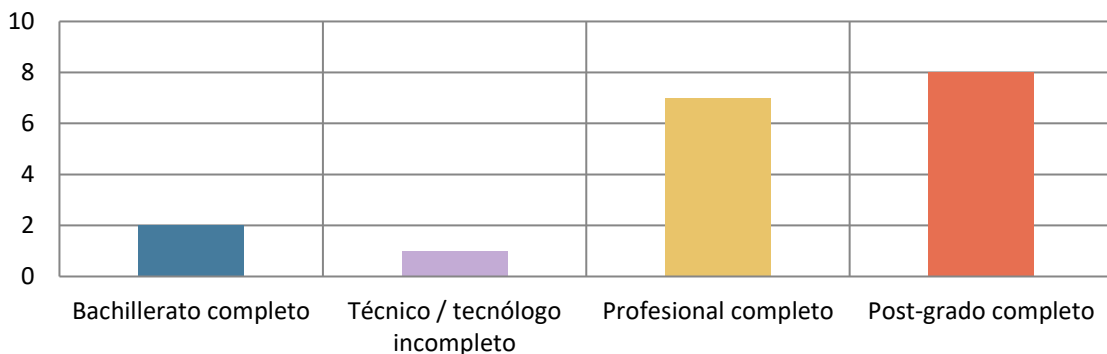
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según su estado civil.



11.1% soltero. 55.6% Casado. 11.1% Unión libre. 16.7% Separado. 5.6% Divorciado.

Figura 4. Nivel de estudio.

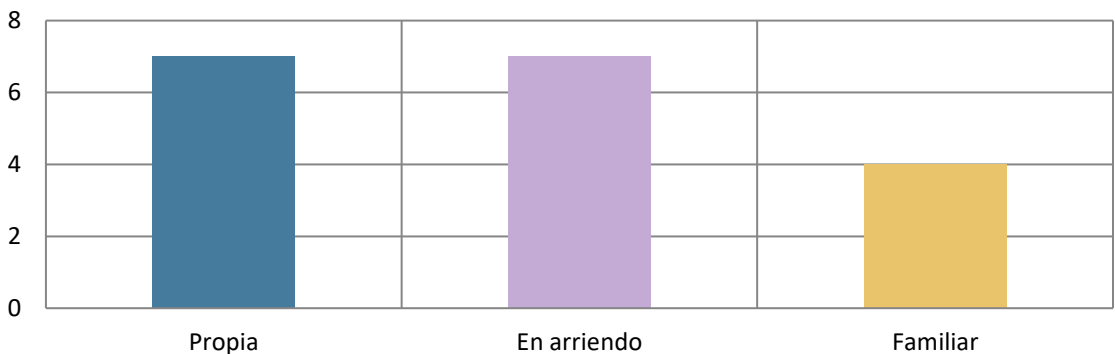
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según su nivel de estudio.



11.1% Bachillerato completo. 5.6% Técnico / tecnológico incompleto. 38.9% Profesional completo. 44.4% Post-grado completo.

Figura 5. Tipo de vivienda.

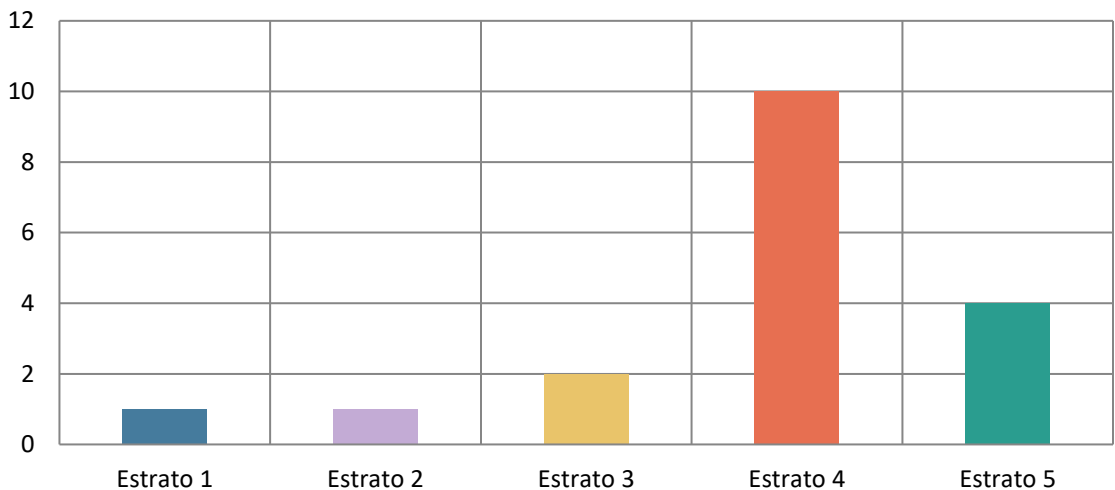
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según el tipo de vivienda en el que habita.



38.9% vive en una vivienda propia. 38.9% vive en vivienda arrendada. 22.2% vive en vivienda familiar.

Figura 6 Estrato.

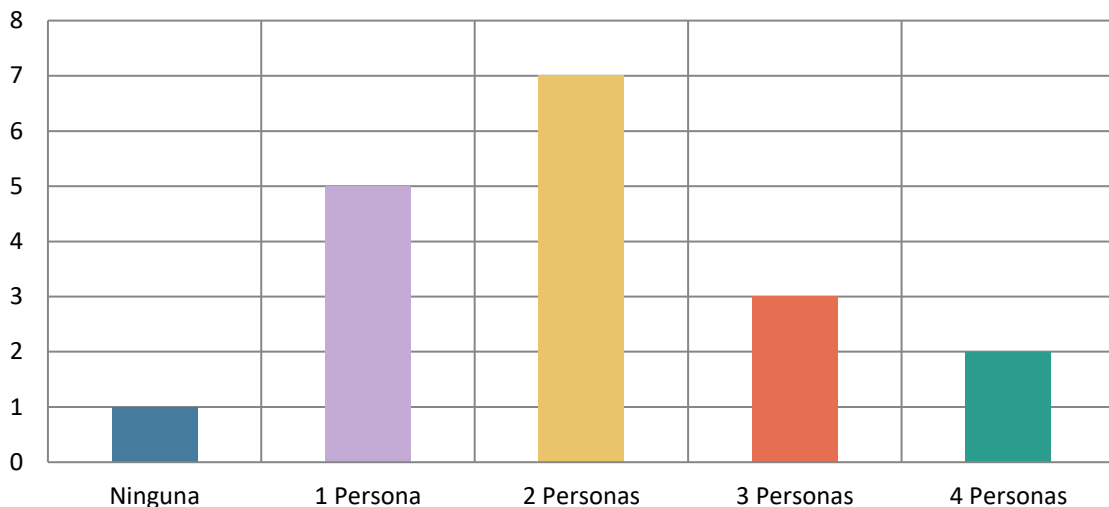
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según el estrato en el que viven.



5.6% vive en estrato 1. 5.6% vive en estrato 2. 11.1% vive en estrato 3. 55.6% vive en estrato 4. 22.2% vive en estrato 5.

Figura 7. Personas que dependen económicamente del trabajador.

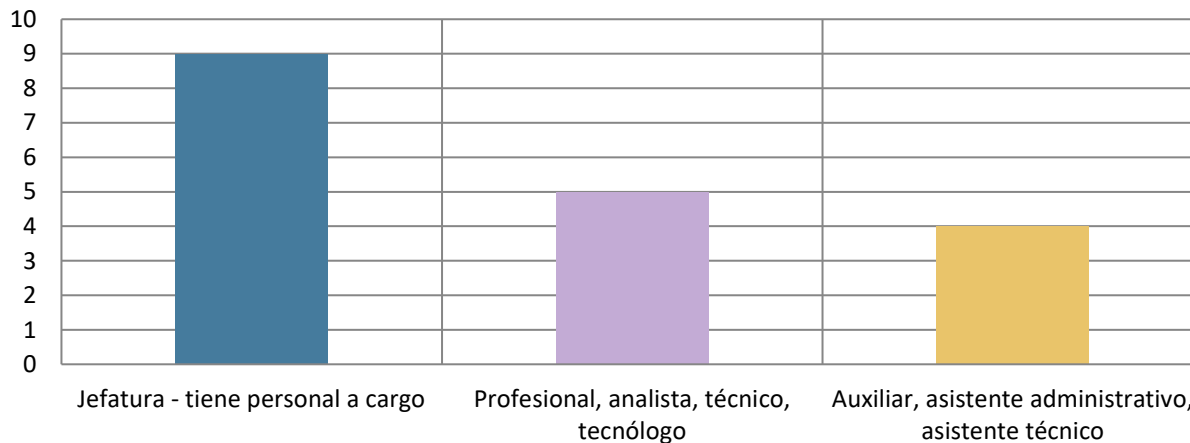
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según la cantidad de personas que dependen económicamente del trabajador.



5.6% no tiene personas que dependan económicamente de ellos. 27.8% tiene 1 persona que depende económicamente de ellos. 38.9% tiene 2 personas que dependen económicamente de ellos. 16.7% tiene 3 personas que dependen económicamente de ellos. 11.1% tiene 4 personas que dependen económicamente de ellos.

Figura 8. Tipo de cargo.

La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según el tipo de cargo que ocupan en la empresa.

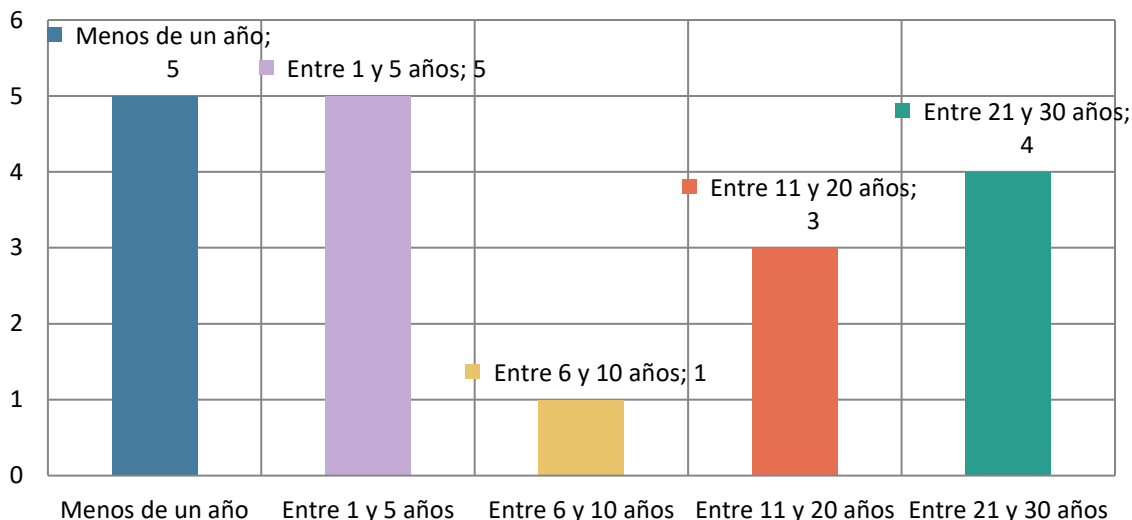


50.0% cargo de Jefatura. 27.8% cargo de Profesional, analista, técnico, tecnólogo. 22.2% cargo de Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico.

Figura 9. Antigüedad en el cargo

Figura 10. Antigüedad en la empresa.

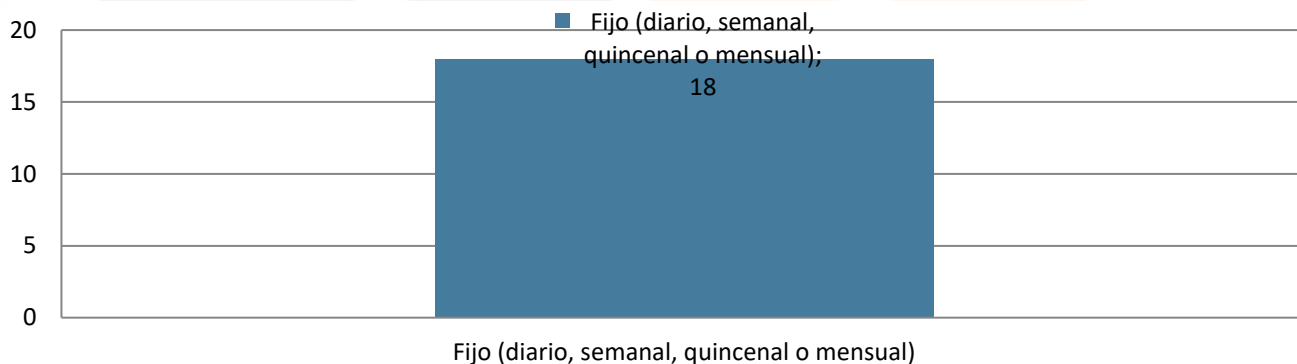
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según la antigüedad en la empresa.



27.8% trabaja en la empresa hace menos de un año. 27.8% trabaja en la empresa entre 1 y 5 años. 5.6% trabaja en la empresa entre 6 y 10 años.

Figura 11. Tipo de salario.

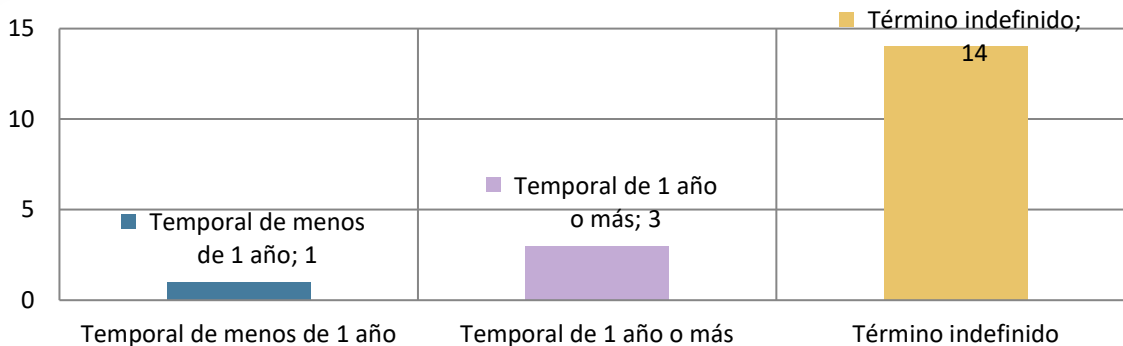
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según el tipo de salario que devengan.



100.0% está contratado con un Salario Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual).

Figura 12. Tipo de contrato.

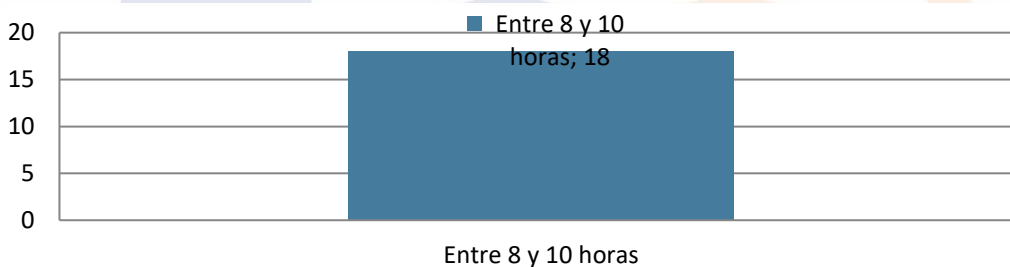
La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según el tipo de contrato que tienen.



5.6% tiene contrato Temporal de menos de 1 año. 16.7% tiene contrato Temporal de 1 año o más. 77.8% tiene contrato a Término indefinido.

Figura 13. Horas trabajadas.

La gráfica muestra la cantidad de trabajadores de según la cantidad de horas trabajadas al día.



trabaja entre 8 y 10 horas diarias.

100.0%

1. RESULTADOS GENERALES

RESULTADOS GENERALES FORMA A (Jefes, profesionales o técnicos)		
El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 14 trabajadores de las áreas:		
* Jefatura con personal a cargo.		
* Profesional, analista, técnico, tecnólogo.		
	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	27,1	Medio
EXTRALABORAL	14,4	Bajo
ESTRES	19,3	Alto

RESULTADOS GENERALES FORMA B (Auxiliares – operarios)		
El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 4 trabajadores de las áreas:		
* Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico.		
* Operario, operador, ayudante, servicios generales.		
	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	30,3	Medio
EXTRALABORAL	14,7	Bajo
ESTRES	19	Alto

Consolidado General

PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Forma A.		
Se toman en cuenta los resultados de los cuestionarios Intralaboral y extralaboral.		
	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL + EXTRALABORAL	24,5	Medio

PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Forma B.		
Se toman en cuenta los resultados de los cuestionarios Intralaboral y extralaboral.		
	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL + EXTRALABORAL	26,5	Medio

2. RESULTADOS EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
INTRALABORAL FORMA A	35,71%	7,14%	28,57%	14,29%	14,29%

	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
INTRALABORAL FORMA B	25,00%	0,00%	0,00%	50,00%	25,00%

Tabla 1.1 Factores Intralaborales Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Forma A.

DOMINIO	FORMA A	DIMENSIONES	FORMA A
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	20.1 Medio	Características del liderazgo	12.9 Bajo
		Relaciones sociales en el trabajo	20.0 Medio
		Retroalimentación del desempeño	23.9 Bajo
		Relación con los colaboradores	28.6 Medio

La Tabla 1.1 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A.

Tabla 1.2 Factores Intralaborales Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Forma B.

DOMINIO	FORMA B	DIMENSIONES	FORMA B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	35.0 Alto	Características del liderazgo	45.7 Muy alto
		Relaciones sociales en el trabajo	17.2 Medio
		Retroalimentación del desempeño	50.0 Alto
		Relación con los colaboradores	No aplica

La Tabla 1.2 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B

Las definiciones de las Dimensiones con sus niveles de riesgo son:

Características del Liderazgo:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Características del liderazgo	12.9 Bajo	45.7 Muy alto

Forma A. Arroja un 12,9% de Riesgo bajo**Forma B. Un 45,7% Representa Un Riesgo muy alto**

Esta dimensión hace referencia a los Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:

- ☐ La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- ☐ El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.
- ☐ El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

Relaciones Sociales en el Trabajo:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Relaciones sociales en el trabajo	20.0 Medio	17.2 Medio

Forma A: Se evidencia un Riesgo medio con 20,0%**Forma B: Arroja un 17,2% de Riesgo medio**

Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).

La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
- Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.
- Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
- Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.
- El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

Retroalimentación del desempeño:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Retroalimentación del desempeño	23.9 Bajo	50.0 Alto

Forma A: Un 23,9% Se evidencia Riesgo Bajo

Forma B: El 50,0% arroja un Riesgo alto

Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:

- Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Relación con los colaboradores: _

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Relación con los colaboradores	28.6 Medio	No aplica

Forma A: 28,6% de los encuestados se encuentran en riesgo medio

Forma B: No aplica.

Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:

- ☐ La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- ☐ El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.
- ☐ El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Tabla. 1.3. Factores Intralaborales Dominio Control sobre el trabajo Forma A

DOMINIO		FORMA A	DIMENSIONES	FORMA A
CONTROL TRABAJO	SOBRE EL	15.4 Bajo	Claridad de rol	13.8 Medio
			Capacitación	15.5 Bajo
			Participación y manejo del cambio	19.2 Bajo
			Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4.0 Bajo
			Control y autonomía sobre el trabajo	29.2 Medio

La Tabla 1.3 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio Control sobre el Trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A.

Tabla. 1.4. Factores Intralaborales Dominio Control sobre el trabajo Forma B

DOMINIO	FORMA B	DIMENSIONES	FORMA B
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	37.9 Alto	Claridad de rol	37.5 Muy alto
		Capacitación	41.7 Alto
		Participación y manejo del cambio	56.3 Alto
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	37.5 Medio
		Control y autonomía sobre el trabajo	16.7 Sin Riesgo

La Tabla 1.4 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio Control sobre el Trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B.

Las definiciones de las Dimensiones con sus niveles de riesgo son:

Claridad de Rol:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Claridad de rol	13.8 Medio	37.5 Muy alto

Forma A: Se evidencia un 13,8% Riesgo medio

Forma B: Un 37,5% arroja Riesgo muy alto

Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- ☐ La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Capacitación:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Capacitación	15.5 Bajo	41.7 Alto

Forma A: El 15,5% punteo Riesgo bajo

Forma B: El 41,7% Riesgo alto

Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☐ El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.
- ☐ Las actividades de capacitación no responden las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Participación y manejo del cambio:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Participación y manejo del cambio	19.2 Bajo	56.3 Alto

Forma A: Un 19,2% en Riesgo bajo

Forma B: 56,3% Riesgo alto

Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- ☐ El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.
- ☐ En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.

- ☒ Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4.0 Bajo	37.5 Medio

Forma A: Arroja un 4,0% riesgo bajo

Forma B: El 37,5% Riesgo medio

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☒ El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- ☒ Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Control y autonomía sobre el trabajo:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Control y autonomía sobre el trabajo	29.2 Medio	16.7 Sin Riesgo

Forma A: El 29,2% Riesgo medio

Forma B: Un 16,7% sin riesgo

Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:

- ☒ El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.

Tabla 1.5. Factores Intralaborales Dominio Demandas del trabajo Forma A

DOMINIO	FORMA A	DIMENSIONES	FORMA A
DEMANDAS DEL TRABAJO	41.7 Alto	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24.7 Medio
		Demandas emocionales	26.6 Medio
		Demandas cuantitativas	44.1 Medio
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50.0 Alto
		Exigencias de responsabilidad del cargo	67.6 Alto
		Demandas de carga mental	82.9 Alto
		Consistencia del rol	29.3 Medio
		Demandas de la jornada de trabajo	39.9 Alto

La Grafica 1.5 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio demandas del Trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A.

Tabla 1.6. Factores Intralaborales Dominio Demandas del trabajo Forma B

DOMINIO	FORMA B	DIMENSIONES	FORMA B
DEMANDAS DEL TRABAJO	26.3 Sin Riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23.5 Bajo
		Demandas emocionales	23.6 Bajo
		Demandas cuantitativas	29.2 Bajo
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	11.0 Sin Riesgo
		Exigencias de responsabilidad del cargo	No aplica
		Demandas de carga mental	66.3 Medio
		Consistencia del rol	No aplica
		Demandas de la jornada de trabajo	11.5 Sin Riesgo

La tabla 1.6 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio demandas del Trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B.

Las definiciones de las Dimensiones con sus niveles de riesgo son:

Demandas ambientales y de esfuerzo físico _

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Demandas ambientales y de esfuerzo fisico	24.7 Medio	23.5 Bajo

Forma A: Los resultados arrojan un 24,7% riesgo medio

Forma B: El 23,5% de los Participantes se encuentran riesgo bajo

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:

- ☐ Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Demandas emocionales:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Demandas emocionales	26.6 Medio	23.6 Bajo

Forma A: El 26,6% riesgo medio

Forma B: arroja 23,6% Riesgo bajo

Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias

emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☐ El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.
- ☐ El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).
- ☐ El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Demandas cuantitativas:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Demandas cuantitativas	44.1 Medio	29.2 Bajo

Forma A: El 44,1% arroja riesgo medio

Forma B: 29,2% Riesgo bajo

Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:

- ☐ El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50.0 Alto	11.0 Sin Riesgo

Forma A: El 50,0% Riesgo alto

Forma B: 11.0% Arroja sin Riesgo

Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☐ Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Exigencias de responsabilidad del cargo:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Exigencias de responsabilidad del cargo	67.6 Alto	No aplica

Forma A: Un 67,6% arroja Riesgo alto

Forma B: No Evalúa

Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:

- El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo 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.

Demandas carga mental:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Demandas de carga mental	82.9 Alto	66.3 Medio

Forma A: 82,9% arroja riesgo alto

Forma B: El 66.3% Riesgo medio

Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria

y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:

- 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, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Consistencia rol:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Consistencia del rol	29.3 Medio	No aplica

Forma A: 29,3% se evidencia riesgo medio

Forma B: No evalúa

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 condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☐ Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

Demandas de la jornada de trabajo:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Demandas de la jornada de trabajo	39.9 Alto	11.5 Sin Riesgo

Forma A: El 39,9% Riesgo alto

Forma B: El 11.5% sin Riesgo

Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:

- ☐ Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Tabla 1.7. Factores Intralaborales Dominio Recompensas Forma A

DOMINIO	FORMA A	DIMENSIONES	FORMA A
RECOMPENSAS	8.4 Bajo	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5.7 Medio
		Reconocimiento y compensación	10.7 Bajo

La Tabla 1.7 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio Recompensas de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A.

Tabla 1.8. Factores Intralaborales Dominio Recompensas Forma B

DOMINIO	FORMA B	DIMENSIONES	FORMA B
RECOMPENSAS	18.1 Alto	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	9.4 Medio
		Reconocimiento y compensación	24.0 Medio

La tabla 1.8 nos arroja todas las dimensiones que componen el Dominio Recompensas de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B.

Las definiciones de las Dimensiones con sus niveles de riesgo son:

Recompensas derivadas de la Pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5.7 Medio	9.4 Medio

Forma A: indica un 5,7% Riesgo medio

Forma B: El 9.4% Riesgo Medio

Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☐ El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.
- ☐ Se percibe inestabilidad laboral.
- ☐ Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

Reconocimiento y compensación:

DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Reconocimiento y compensación	10.7 Bajo	24.0 Medio

Forma A: Se arroja un 10,7% Riesgo bajo

Forma B: Un 24,0% representa un Riesgo medio

Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:

- ❑ El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.
- ❑ El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.
- ❑ La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.
- ❑ La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Tabla. Factores Intralaborales Dominios Forma A

DOMINIO	FORMA A	DIMENSIONES	FORMA A
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	20.1 Medio	Características del liderazgo	12.9 Bajo
		Relaciones sociales en el trabajo	20.0 Medio
		Retroalimentación del desempeño	23.9 Bajo
		Relación con los colaboradores	28.6 Medio
		Claridad de rol	13.8 Medio
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	15.4 Bajo	Capacitación	15.5 Bajo
		Participación y manejo del cambio	19.2 Bajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4.0 Bajo
		Control y autonomía sobre el trabajo	29.2 Medio
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24.7 Medio
DEMANDAS DEL TRABAJO	41.7 Alto	Demandas emocionales	26.6 Medio
		Demandas cuantitativas	44.1 Medio
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50.0 Alto
		Exigencias de responsabilidad del cargo	67.6 Alto
		Demandas de carga mental	82.9 Alto
		Consistencia del rol	29.3 Medio
		Demandas de la jornada de trabajo	39.9 Alto
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5.7 Medio
		Reconocimiento y compensación	10.7 Bajo
		RECOMPENSAS	8.4 Bajo

Distribución porcentual factores intralaborales general dominios.

Se permite evidenciar los Niveles de Riesgo por Dominios del Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A, Representándose de la Siguiente manera:

Dominio Liderazgo y Relaciones sociales con un 20,1% de Riesgo medio, Dominio Control sobre el trabajo con un 15,4% de Riesgo alto, Dominio demandas del trabajo con un resultado del 41,7% en Riesgo alto; y Dominio Recompensas con un 8,4% de Riesgo bajo.

Tabla. Factores Intralaborales Dominios Forma B

DOMINIO	FORMA B	DIMENSIONES	FORMA B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	35.0 Alto	Características del liderazgo	45.7 Muy alto
		Relaciones sociales en el trabajo	17.2 Medio
		Retroalimentación del desempeño	50.0 Alto
		Relación con los colaboradores	No aplica
		Claridad de rol	37.5 Muy alto
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	37.9 Alto	Capacitación	41.7 Alto
		Participación y manejo del cambio	56.3 Alto
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	37.5 Medio
		Control y autonomía sobre el trabajo	16.7 Sin Riesgo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23.5 Bajo
DEMANDAS DEL TRABAJO	26.3 Sin Riesgo	Demandas emocionales	23.6 Bajo
		Demandas cuantitativas	29.2 Bajo
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	11.0 Sin Riesgo
		Exigencias de responsabilidad del cargo	No aplica
		Demandas de carga mental	66.3 Medio
		Consistencia del rol	No aplica
		Demandas de la jornada de trabajo	11.5 Sin Riesgo
RECOMPENSAS	18.1 Alto	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	9.4 Medio
		Reconocimiento y compensación	24.0 Medio

Se evidencian los Niveles de Riesgo por Dominios del Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Mostrándose de la Siguiete manera:

Dominio Liderazgo y Relaciones sociales con un 35,0% de Riesgo alto, Dominio Control sobre eltrabajo con un 37,9% de Riesgo alto, Dominio demandas del trabajo con un resultado del 26,3% en sin Riesgo; y Dominio Recompensas con un 18,15% de Riesgo alto.

Análisis Cualitativo

El objetivo de esta evaluación a nivel intralaboral es conocer cómo perciben los trabajadores su ambiente laboral, las exigencias del trabajo, el liderazgo y las recompensas que reciben. A continuación, se presentan los resultados de manera descriptiva:

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

Forma A: El nivel de riesgo se ubica en riesgo medio, lo que refleja un entorno laboral con modelos de liderazgos existente pero débiles, expresan que el proceso de retroalimentación no cumple totalmente con las necesidades existentes; por otra parte, dentro de las percepciones en las relaciones interpersonales se identifican resultados intermedios.

Forma B: Los resultados muestran un nivel de riesgo alto, con oportunidades de mejora en aspectos como las características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño. Esto indica que existe cierta percepción negativa de comunicación limitada o poco clara entre superiores y trabajadores es decir que indica que algunos trabajadores sienten que falta mayor claridad en la comunicación con sus superiores y más retroalimentación sobre su desempeño, se evidencia que presentan valores altos en características de liderazgo y en retroalimentación de desempeño.

2. Control sobre el trabajo

Forma A: Respecto al dominio de control sobre el trabajo, se evidencia que en el formato A se obtiene un puntaje clasificado en el nivel de riesgo bajo, lo cual indica la existencia de claridad de rol, una percepción buena sobre los procesos de capacitación continua y formativa, así como participación en la gestión y manejo del cambio. Esto sugiere que las personas perciben oportunidades de desarrollo profesional y limitaciones para aplicar sus habilidades y conocimientos dentro de la organización.

Forma B: se ubica en un riesgo alto, lo que refleja que existe baja la claridad de rol, buena percepción en las oportunidades de capacitación, la participación, el desarrollo por otra parte

en la dimensión del control o autonomía sobre el trabajo, sin llegar a consolidarse completamente dentro del personal evaluado.

3. Demandas del trabajo

Forma A: Los resultados muestran un nivel de riesgo alto con niveles de riesgo identificados Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (riesgo medio) Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral, demandas de carga mental; Esto refleja la percepción de sobrecarga, extensión de jornada y presión emocional.

Forma B: Se evidencia un nivel de sin riesgo, sin embargo, se evidencia demanda de carga mental (medio).

4. Recompensas

Forma A: se observa un nivel de riesgo bajo, con percepciones positivas frente al reconocimiento, la compensación y el sentido de pertenencia.

Forma B: riesgo alto, Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

El análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial, en sus dos versiones (Forma A y Forma B), evidencia diferencias significativas entre los grupos evaluados, especialmente en los dominios de liderazgo, control sobre el trabajo y recompensas. En términos generales, se observa que el grupo Forma B presenta mayores niveles de riesgo, lo cual sugiere condiciones laborales más exigentes, menor percepción de apoyo institucional y una mayor necesidad de intervención organizacional.

Dentro de las áreas preservadas y que se observan como factor protector es posible identificar:

1. CONTROL SOBRE EL TRABAJO (FORMA A)
2. DEMANDAS DEL TRABAJO (FORMA B)
3. RECOMPENSAS (FORMA A)

1. RESULTADOS EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.

Grafica 2.1. Factores Riesgo Psicosocial Extralaboral

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	FORMA A	FORMA B
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	26.8 Medio	15.7 Bajo
	Relaciones familiares	6.0 Sin Riesgo	4.2 Sin Riesgo
	Comunicación y relaciones interpersonales	7.1 Bajo	12.5 Bajo
	Situación económica del grupo familiar	23.8 Bajo	27.1 Medio
	Características de la vivienda y de su entorno	8.9 Bajo	11.1 Bajo
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	28.0 Alto	31.3 Alto
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	12.5 Bajo	11.0 Bajo

La Grafica 2.1 arroja los resultados del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, El cual está compuesto por 7 dimensiones, Las cuales se mencionan y reflejan el mayor porcentaje con su nivel de riesgo; Estas Dimensiones son :Dimensión tiempo fuera del trabajo arroja un forma A : 26,8% de nivel de Riesgo medio, Forma B: 17.7% Riesgo BAJO, Dimensión relaciones familiares Forma A:6,0% de sin riesgo - Forma B: 4,2% sin Riesgo, -, Dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales forma A: 7.1% Riesgo BAJO - Forma B: 12.5 Riesgo BAJO, Dimensión características de la vivienda y de su entorno con un forma A: 8,9% de riesgo bajo- Forma B: 11,1% riesgo BAJO , **dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con nivel de riesgo Forma A: 28,0 riesgo ALTO – Forma B: 31,3 ALTO** y dimensión desplazamiento trabajo-vivienda-trabajo forma A: 12,5% bajo y Forma B 11,0% de riesgo bajo.

Las definiciones de las Dimensiones son:

Dimensión tiempo fuera del trabajo

Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:

- ☐ La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.
- ☐ La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Dimensión relaciones familiares

Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☐ La relación con familiares es conflictiva.
- ☐ La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

Dimensión comunicación y relaciones interpersonales

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:

- ☐ La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.
- ☐ La relación con amigos o allegados es conflictiva.
- ☐ La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

Dimensión situación económica del grupo familiar

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:

- ☐ Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.
- ☐ Existen deudas económicas difíciles de solventar.

Dimensión características de la vivienda y de su entorno

Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:

- ☐ Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.

- ☐ Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.
- ☐ La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:

- ☐ Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:

- ☐ El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.
- ☐ La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Análisis cualitativo

Este factor se refiere a los aspectos de los entornos familiar, social y económico del trabajador que, a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo y en el nivel de adaptabilidad al ambiente de trabajo.

Los resultados obtenidos en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral arrojan que se encuentran dentro de los niveles de normalidad, denotando puntuación en bajo.

2. RESULTADOS EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Grafica 3.1. Comparación de los Resultados Cuestionario Estrés

CONSTRUCTO	FORMA A	FORMA B
ESTRÉS	19.3 Alto	19.0 Alto

En La Grafica 3.1 se arrojan los niveles de estrés, según los cargos de los participantes; dividiéndose en Forma A y Forma B, como lo realiza el cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral; Estos resultados permiten apreciar que, El nivel de estrés de la Forma A, compuesto por el personal profesional y asesores, arroja un 19,3% de Estrés con Riesgo Alto; El 19,0 % de los participantes asistenciales riesgo alto.

Análisis Cualitativo

La evaluación de estrés determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social.

De acuerdo con los resultados el **nivel de estrés es Alto** en los trabajadores en general; denotando que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, es importante tener presente que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

CONCLUSIONES

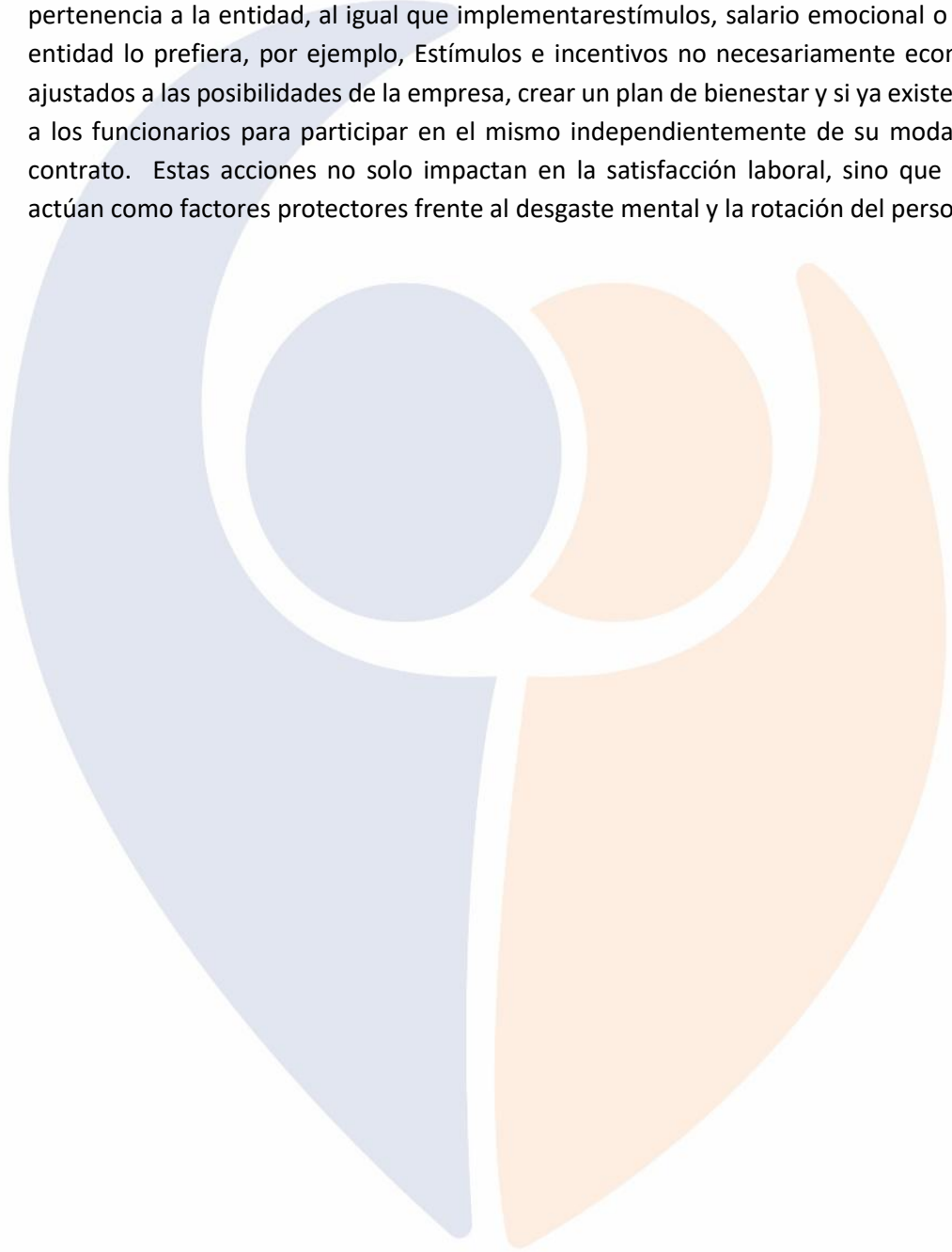
- Debido a que los resultados Intralaborales de las Forma A y Forma B dieron Riesgos medio; En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada DOS AÑOS y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador. La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.
- Los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial evidencian diferencias relevantes entre los grupos evaluados, permitiendo identificar tanto factores protectores como áreas que requieren intervención prioritaria.
- En el componente intralaboral, se observa que el grupo evaluado con la Forma A presenta condiciones más favorables, especialmente en CONTROL SOBRE EL TRABAJO y RECOMPENSAS, las cuales actúan como factores protectores. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con Relaciones sociales en el trabajo, Relación con los colaboradores. Por su parte, el grupo evaluado con la Forma B presenta mayores niveles de riesgo, particularmente en LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO, CONTROL SOBRE EL TRABAJO y RECOMPENSAS, lo que indica condiciones laborales más exigentes y una menor percepción de apoyo organizacional, haciendo necesaria la implementación de acciones de mejora sistemáticas y estructuradas.
- En el factor extralaboral, los resultados muestran valores positivos en los factores de riesgo psicosocial extralaboral arrojan que se encuentran dentro de los niveles de normalidad, denotando puntuación en bajo.
- En cuanto al componente de estrés, se evidencia un nivel alto de estrés en la población trabajadora, con presencia frecuente de síntomas psicológicos, emocionales y comportamentales, lo que indica una respuesta de estrés severa y potencialmente perjudicial para la salud. Esta situación requiere intervención inmediata, priorizando el abordaje de los casos más críticos dentro de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial.

3. RECOMENDACIONES

- De acuerdo con los resultados y a la Resolución 2764 de 2022 se recomienda realizar una actualización cada dos años de acuerdo con los resultados obtenidos, donde se recopilen los avances en los planes de intervención y los cambios administrativos u organizacionales que puedan afectar de forma significativa los hallazgos de la presente evaluación, igualmente tomar como guía los protocolos de dicha Resolución como planes para la promoción y prevención de la salud.
- Se debe tener en cuenta las necesidades puntuales de cada una de las áreas para de esta manera brindar las capacitaciones técnicas que sean pertinentes. Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.
- Es indispensable realizar un trabajo interdisciplinario, no solo en el apoyo de actividades sino en la retroalimentación constante sobre lo que sucede con los trabajadores, la triangulación de información sobre aspectos de salud física, reportes de ausentismo laboral o accidentalidad, entre otros, que enriquecen aún más este tipo de estudios, revisar las categorías que puntúan en riesgo medio ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Se recomienda hacer una revisión en las Capacitaciones brindadas, ya que se evidencia un porcentaje en Nivel de riesgo alto, por lo que es importante brindar actividades de inducción, entrenamiento y formación con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
- categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles (individual, intralaboral y extralaboral), por lo tanto, se recomienda que las intervenciones se realicen interdisciplinariamente y se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos, igualmente tener en cuenta que no genera un cambio representativo realizar la acción una

única vez, debese constante y continua durante el plan de acción. Se debe tener en cuenta las necesidades puntuales de cada una de las áreas para de esta manera brindar las capacitaciones técnicas que sean pertinentes.

- Se recomienda generar acciones sistemáticas enfocadas en el grupo b, enfatizando en su motivación enfocado al reconocimiento y compensación que permita generar mayor pertenencia a la entidad, al igual que implementarestímulos, salario emocional o como la entidad lo prefiera, por ejemplo, Estímulos e incentivos no necesariamente económicos, ajustados a las posibilidades de la empresa, crear un plan de bienestar y si ya existe motivar a los funcionarios para participar en el mismo independientemente de su modalidad de contrato. Estas acciones no solo impactan en la satisfacción laboral, sino que también actúan como factores protectores frente al desgaste mental y la rotación del personal.

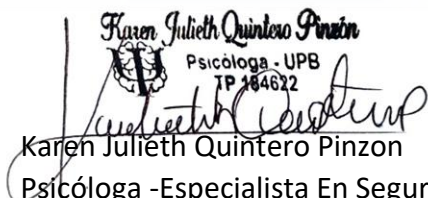


4. BIBLIOGRAFÍA

Resolución 2646 de 2008. “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo”. Ministerio de la Protección Social.

Resolución 2764 de 2022. “Por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.” Ministerio de Trabajo.

Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010, Universidad Javeriana.


Karen Julieth Quintero Pinzon
Psicóloga -UPB
TP 184622
Psicóloga -Especialista En Seguridad y Salud en el Trabajo
Licencia 13065-25