



# Oriana Cadavid

Potenciar el Ser transforma el Hacer

# RESULTADOS EVALUACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2024

**Cliente: ACERTEMOS**

Elaborado por:

Christian M. Saavedra E

Especialista en Psicología de la Salud Ocupacional

Licencia: 1312. Santiago de Cali

Oriana A. C, Cadavid

Magister en Psicología Organizacional y del Trabajo

TP 109254 RE 2404



# INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, el riesgo psicosocial ha sido estudiado con mayor frecuencia, dado que las personas permanecen gran parte de su tiempo en entornos laborales, por lo tanto, diariamente se exponen a diferentes situaciones, que pueden estar inmersas en el ambiente organizacional o familiar, las cuales son consideradas como factores de riesgo cuando afectan la salud de los trabajadores.

Por consiguiente entidades como la Organización Mundial de la Salud- OMS (1984) define la salud como el máximo estado de bienestar físico, mental y social de un individuo; así mismo la Organización Internacional del Trabajo- OIT la extiende a la población trabajadora, concluyendo, que el trabajo es fundamental para el desarrollo emocional y social de las personas, por lo cual se hace cada vez más relevante ampliar el estudio de las condiciones en que se realiza un trabajo, para asegurar que las mismas no afecten la salud de los trabajadores y así poder ejecutar acciones de prevención, control, monitoreo e intervención en los ambientes de trabajo. En Colombia, el Ministerio de la Protección Social (en la actualidad Ministerio de trabajo) emitió la Resolución 2646 del 2008 donde establece los lineamientos generales y las responsabilidades para el manejo y control de los factores de riesgo psicosocial; definiéndolos como: "las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo". Así mismo, la resolución define el estrés como "la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción con su puesto de trabajo".



# INTRODUCCIÓN

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social (en la actualidad Ministerio de trabajo) emitió la Resolución 2646 del 2008 donde establece los lineamientos generales y las responsabilidades para el manejo y control de los factores de riesgo psicosocial; definiéndolos como: “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo”. Así mismo, la resolución define el estrés como “la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción con su puesto de trabajo”.

Lo anterior genera un reto importante para las organizaciones, en cuanto a la realización de estudios que les brinden información valida y confiable, que les permitan diseñar acciones de prevención e intervención con un alcance real y a su vez facilite la revisión de procesos y procedimientos, relacionados con la gestión humana y la seguridad y salud en el trabajo, para lograr el adecuado control de aquellas condiciones que pueden influir negativamente en la salud de los trabajadores.

Ahora bien, el presente estudio se desarrolló en la organización ACERTEMOS S.A. donde se aplicaron cuatro cuestionarios (Intralaboral, extralaboral, sintomatología asociada al estrés y condiciones sociodemográficas), los cuales conforman la batería para la evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial que diseño el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010).

Por lo anterior, el presente estudio se basó en los lineamientos establecidos por el Ministerio de la Protección Social, enmarcados en la Resolución 2646 del 2008 así como en la Resolución 2764 del 2022.

## **OBJETIVO GENERAL**

Identificar y evaluar la percepción de los factores psicosociales de los colaboradores de ACERTEMOS en cumplimiento de los criterios técnicos y metodológicos definidos en la Resolución 2646 de 2008.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Realizar la caracterización sociodemográfica-ocupacional de la población evaluada a través de la ficha de datos generales.
- Aplicar los cuestionarios a nivel intralaboral, extralaboral y de sintomatología de estrés de la Batería de riesgo psicosocial.
- Determinar la percepción de los colaboradores frente a los factores intralaborales, extralaborales y de sintomatología asociada al estrés, en los diferentes niveles de riesgo.
- Establecer la priorización de intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados.
- Identificar los casos objeto de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Generar conclusiones y recomendaciones con base en los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.





## FACTORES INTRALABORALES

Características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización tales como:

- Gestión organizacional
- Condiciones de la tarea
- Funciones y jornada de trabajo
- Condiciones del medio ambiente de trabajo



## FACTORES EXTRALABORALES

Aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como:

- El entorno familiar, social y económico del trabajador
- Utilización del tiempo libre
- Redes de apoyo social
- Condiciones de la vivienda



## SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS

Síntomas fisiológicos  
Síntomas de comportamiento social  
Síntomas intelectuales y laborales  
Síntomas psico - emocionales



## FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Características propias del empleado; tales como aspectos sociodemográficos y ocupacionales.



# CRITERIOS DE MEDICIÓN



# ESCALA DE MEDICIÓN

	<p><b>Sin riesgo o riesgo despreciable:</b> ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.</p>
	<p><b>Riesgo bajo:</b> no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
	<p><b>Riesgo medio:</b> nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
	<p><b>Riesgo alto:</b> nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>
	<p><b>Riesgo muy alto:</b> nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>



# ESCALA DE PRIORIZACIÓN

Color	Criterio	Tipo de accion	Nivel de prorización
Verde	Sumatoria riesgo <b>Medio</b> , <b>Alto</b> y <b>Muy Alto</b> menor o igual a <b>39%</b>	Acciones emarcadas en programas de promocion y prevencion primaria, a largo plazo. Busca reducir la incidencia de la sintomatologia asociada al estrés y posibles enfermedades, disminucion del desempeño laboral y afectacion en la vida familiar y social del colaborador.	Bajo
Amarillo	Sumatoria riesgo <b>Medio</b> , <b>Alto</b> y <b>Muy Alto</b> entre 40% y 59%	Observacion y acciones sistematicas, a mediano plazo. Busca reducir la prevalencia de los sintomas asociados al estrés identificados en dichos niveles, asi como posibles complicaciones en las esferas familiar, social y laboral. El tipo de prevencion que se requiere secundaria.	Medio
Rojo	Sumatoria riesgo <b>Medio</b> , <b>Alto</b> y <b>Muy Alto</b> mayor o igual a <b>60%</b>	Acciones de intervencion inmediata. Se consideran de corto plazo y se concentra en el nivel de prevencion terciaria, ya que busca reducir las consecuencias negativas de la exposicion a los factores de riesgo psicosocial identificados.	Alto



1

TOTAL PARTICPANTES

286



3  
COBERTURA

93%



2

TOTAL EMPLEADOS

305



## CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Personal directo con antigüedad de 3 meses con participación voluntaria

## CRITERIO DE EXCLUSIÓN

Personal con menos de tres (3) meses de antigüedad con la empresa, aprendices, practicantes.



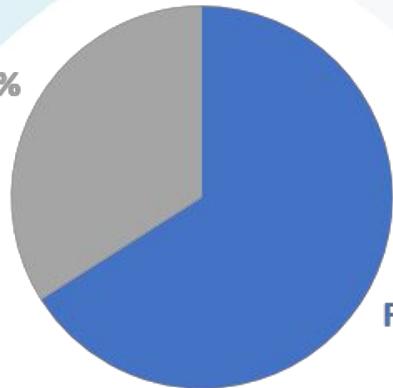
# RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS



# FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS

## SEXO

Masculino,34%



Femenino,66%



Soltero(a),50%

Casado(a),15%

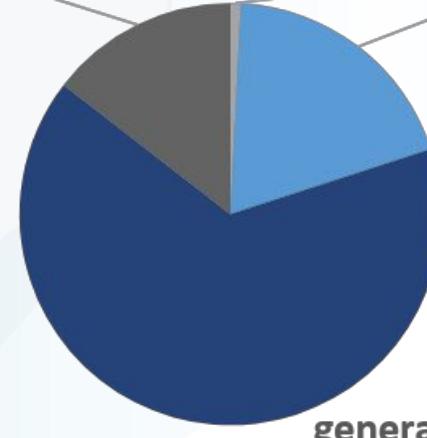
ESTADO CIVIL

Union libre,6%

Viudo(a),1%

■ 1997-2012:  
Generación Z

■ 1946-1964: ■ 1965-1980:  
Baby Boomers Generación X



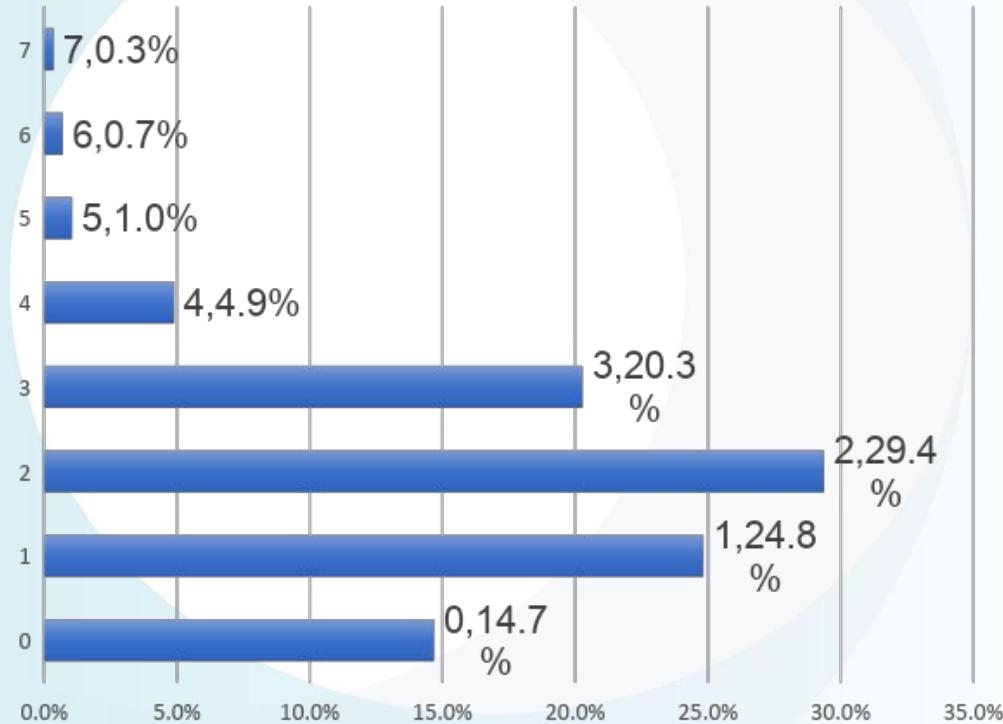
generaciones



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

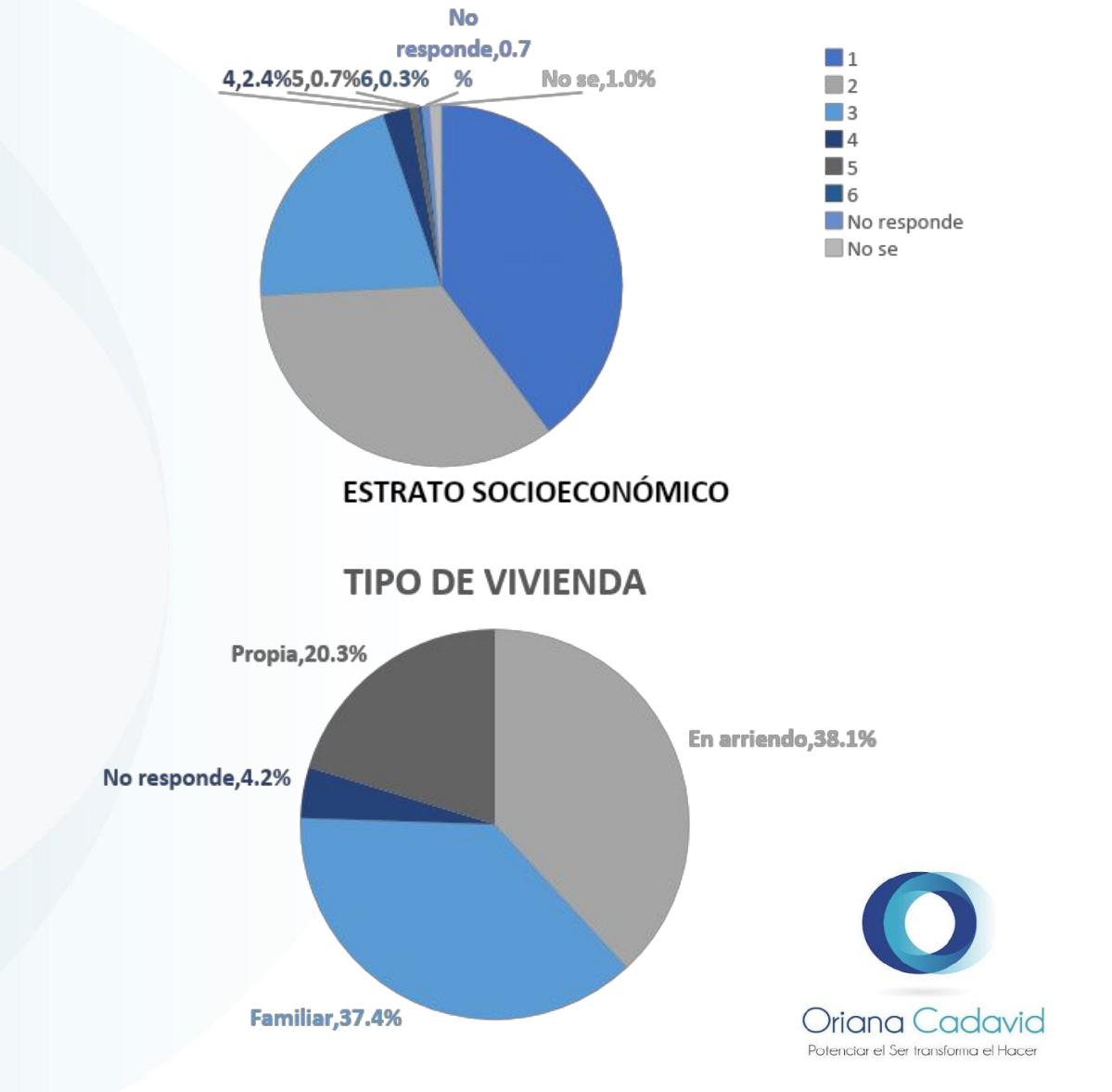
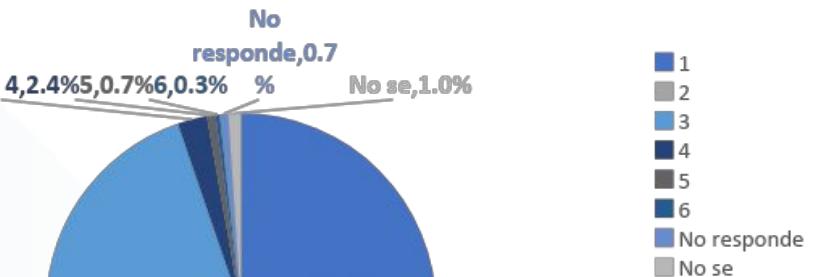
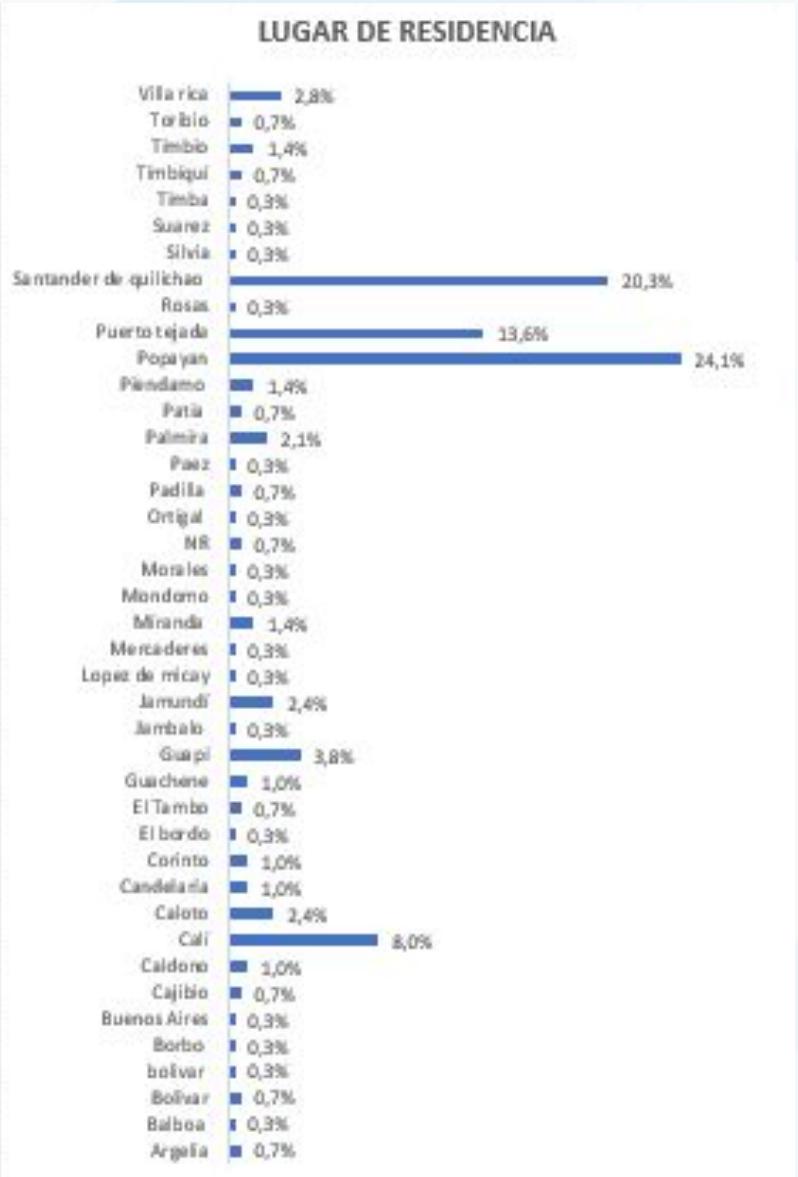
# FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

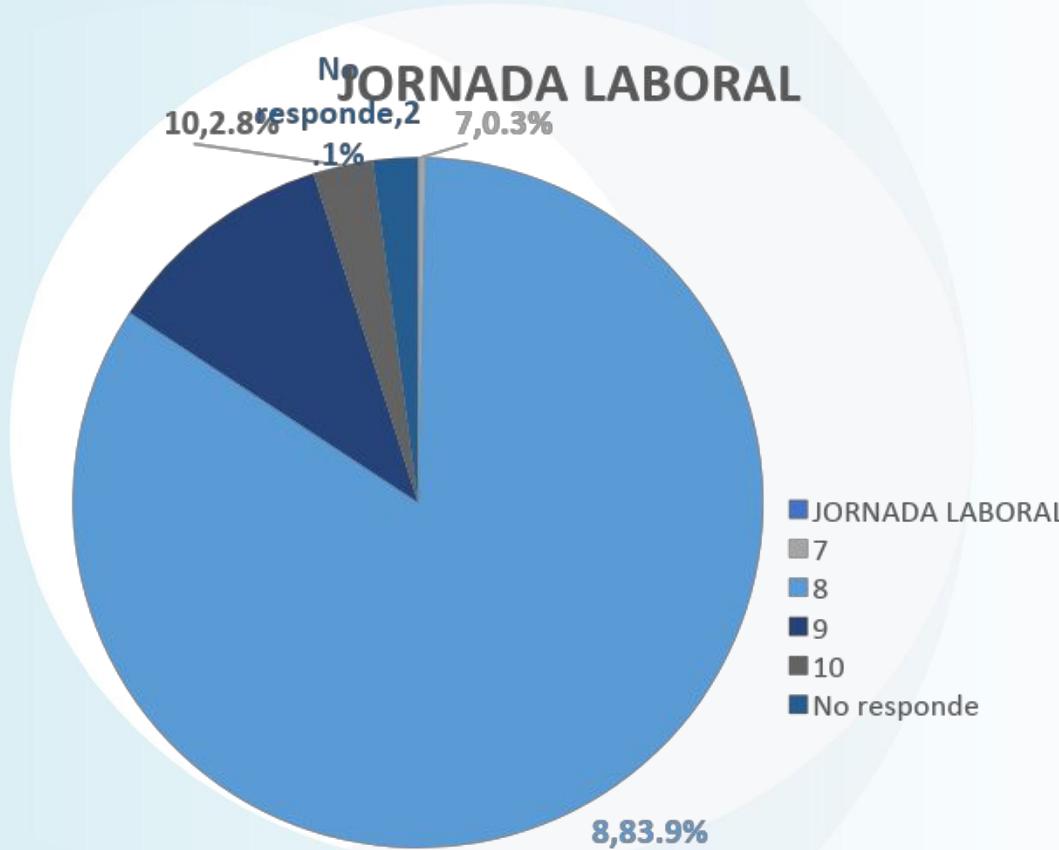


NIVEL DE ESCOLARIDAD	
Post-grado incompleto	1%
Post-grado completo	4%
Primaria completa	1%
Bachillerato incompleto	3%
Bachillerato completo	21%
Tecnico - tecnologo incomplet	8%
Tecnico - tecnologo completo	42%
Profesional incompleto	6%
Profesional completo	14%
NR-No responde	1%





# FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS



TIPO DE CONTRATO	
No responde	1,0%
No se	0,3%
Temporal de 1 año o mas	2,4%
Temporal de menos de 1 año	5,2%
Termino indefinido	90,9%

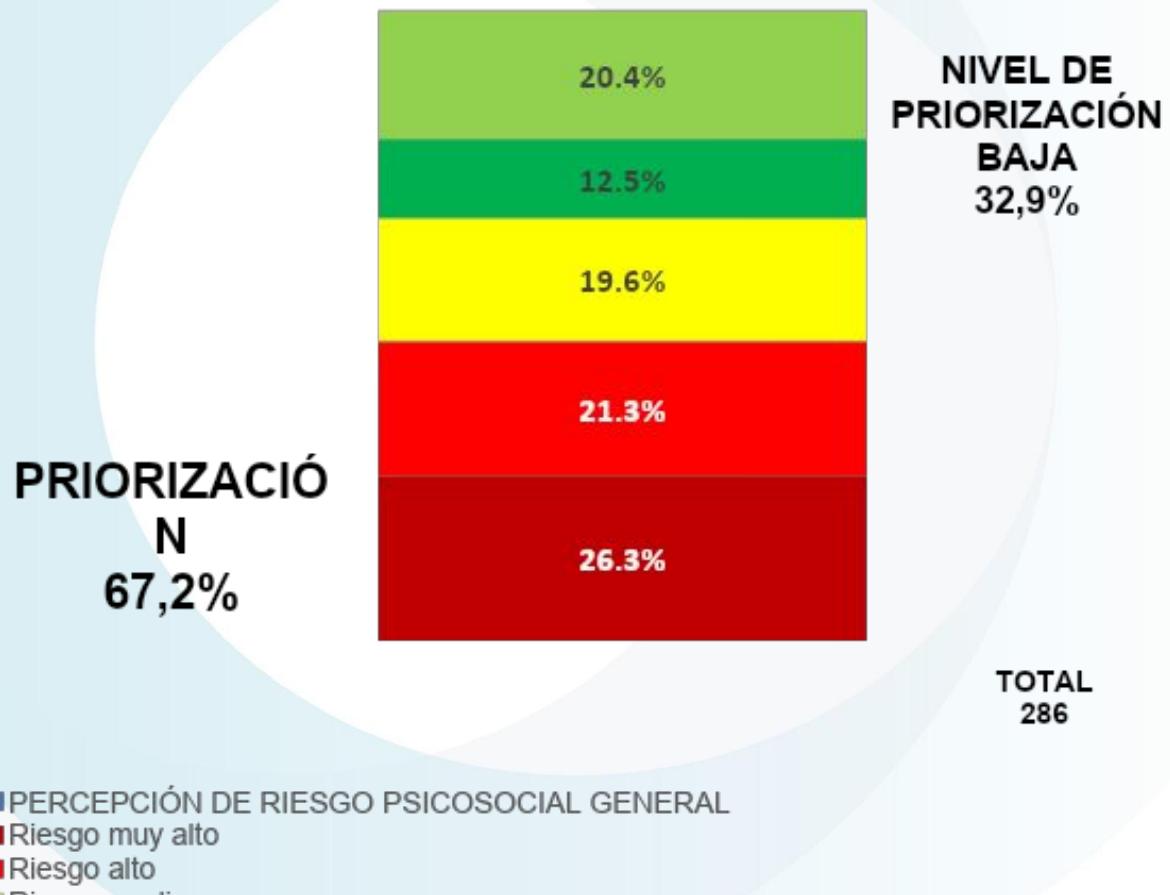
TIPO DE SALARIO	
Fijo	94,1%
No responde	1,7%
Todo variable	1,0%
Una parte fija y otra variable	3,1%



# RESULTADOS GENERALES



# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL



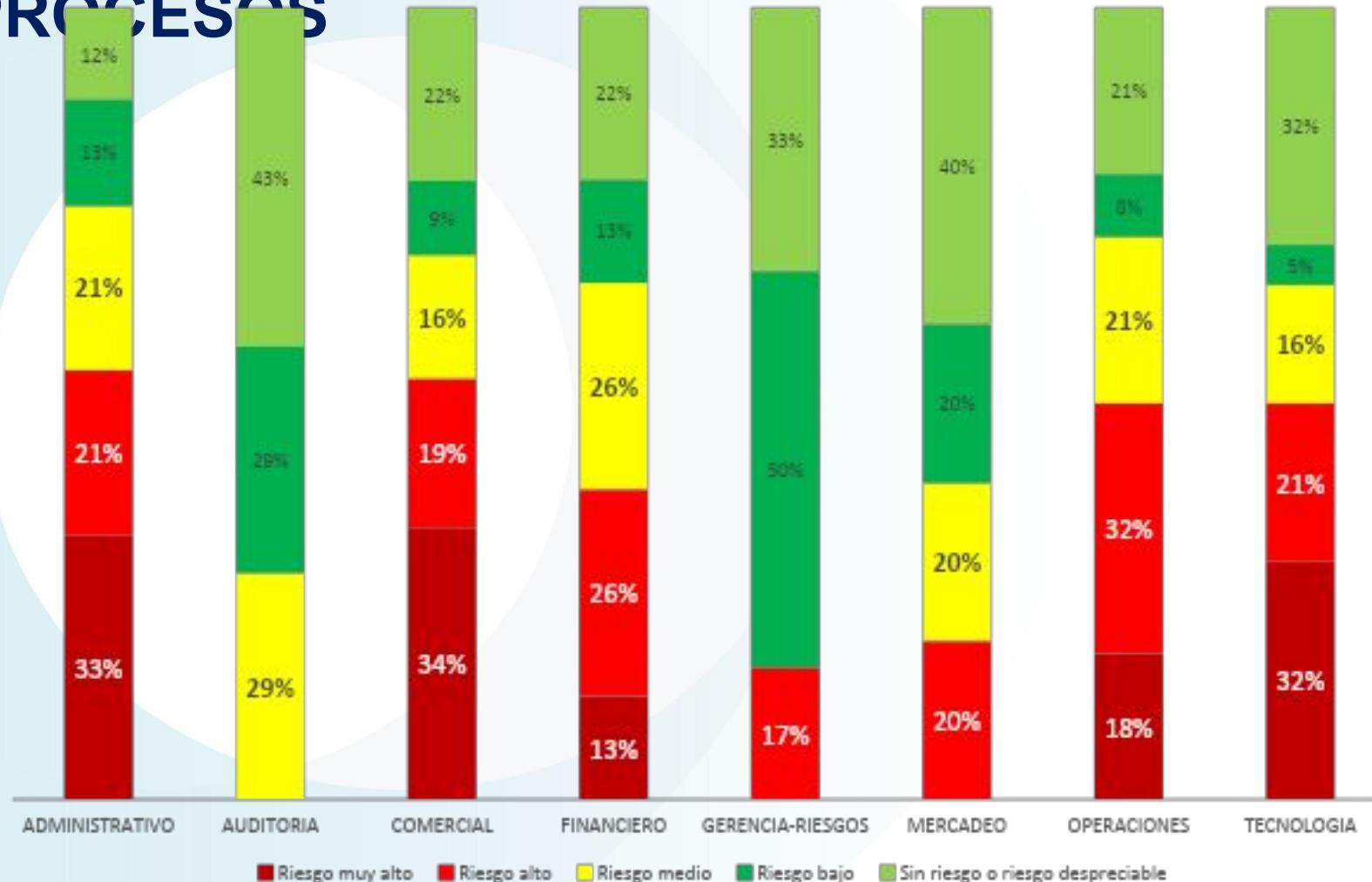
Se puede identificar que la percepción general fue menos favorable,

Asociado a **un nivel de riesgo ALTO con el (67,2%) entre los niveles Muy Alto, Alto y Medio.**

Involucrando tanto las condiciones asociadas al trabajo como los factores extralaborales.

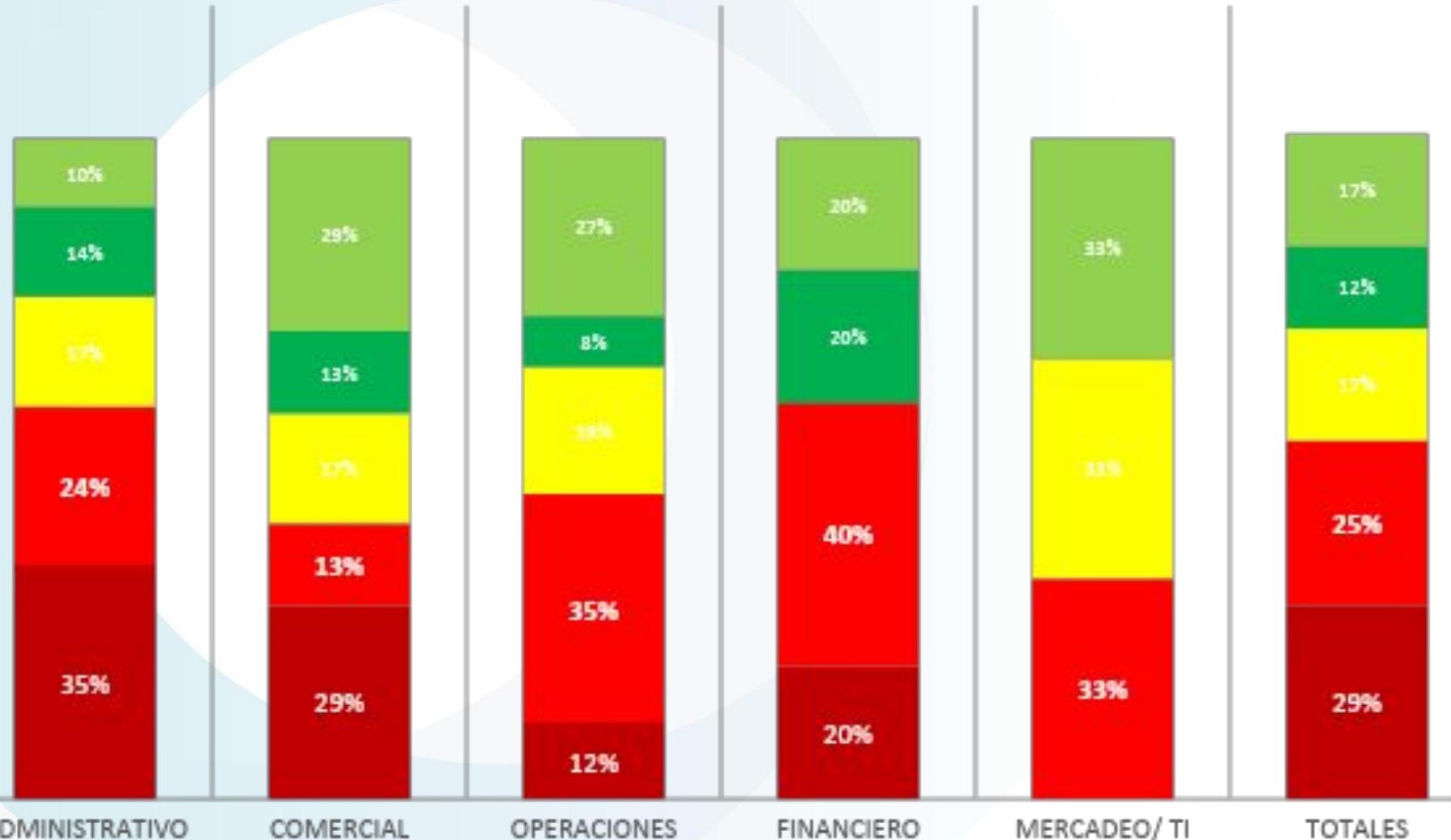


# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL: PROCESOS



# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Riesgo muy bajo ■ riesgo despreciable



71%

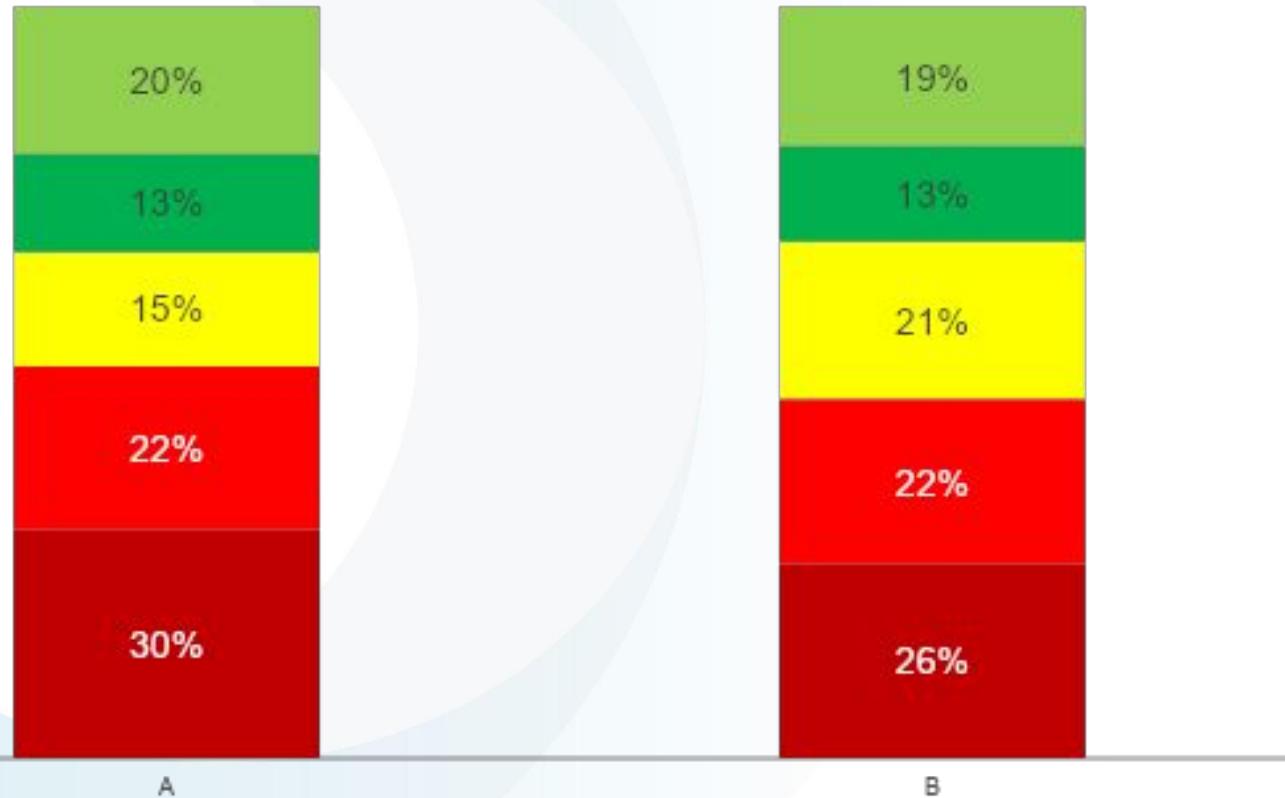
de los cargos percibe tener una alta exposición a riesgos.

Lo que denota priorización alta o de acción inmediata



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL FORMAS A y B



■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



# RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORAL

DOMINIOS

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO  
DEMANDAS DEL TRABAJO  
CONTROL SOBRE EL TRABAJO  
RECOMPENSAS



# FACTORES INTRALABORALES

## Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

- Características de liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores\*\*

## Demandas del Trabajo

- Capacitación
- Participación manejo del cambio
- Claridad del Rol
- Oportunidades para el uso desarrollo
- Control autonomía sobre el trabajo

## Control sobre el Trabajo

- Demandas:
  - Ambientales y de esfuerzo físico
  - Emocionales
  - Cuantitativas
  - carga mental
  - Jornada de trabajo
- Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral
- Exigencias de responsabilidad del cargo\*\*
- Consistencia del rol\*\*

## Recompensas

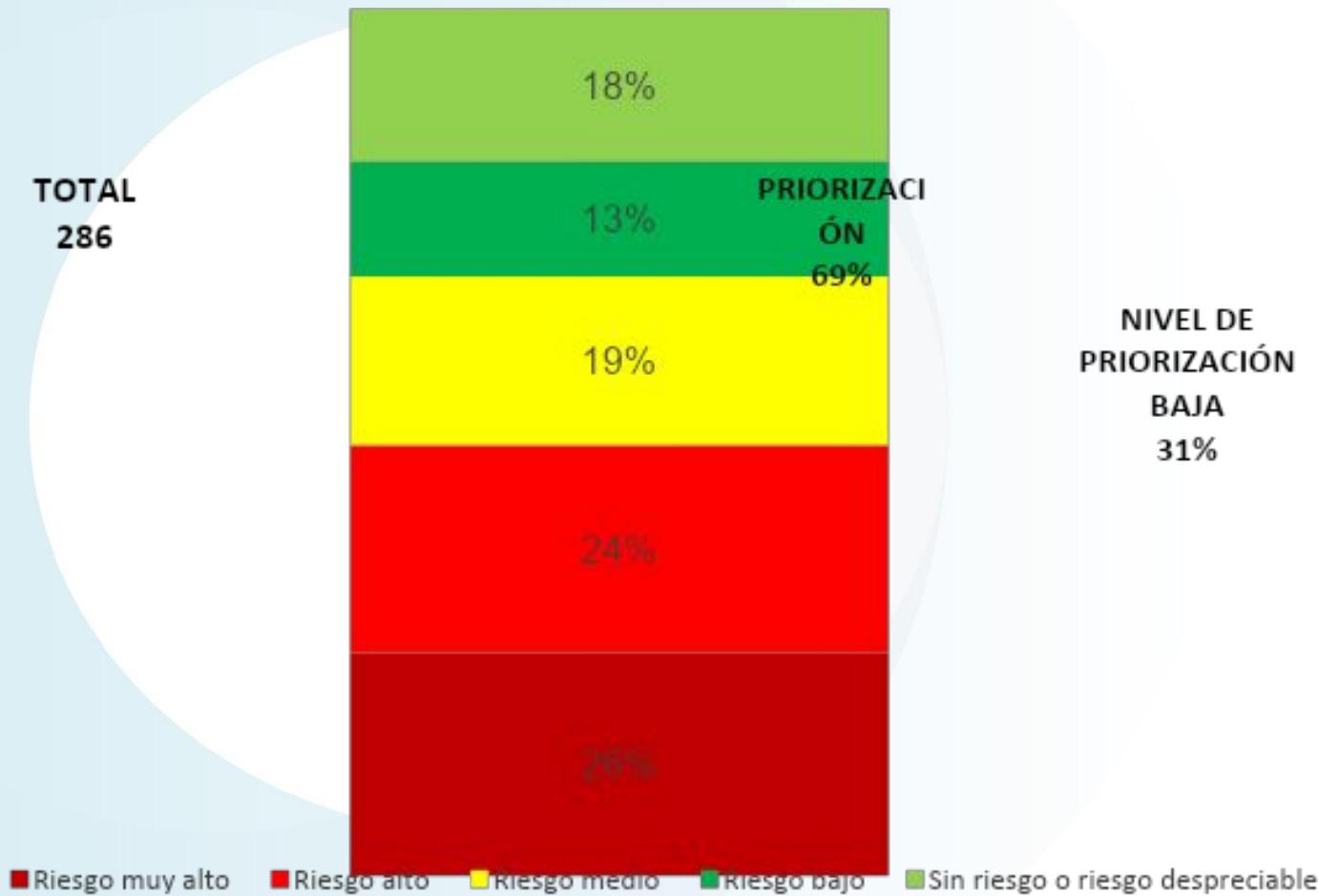
- Reconocimiento compensación
- Recompensas derivadas de la pertenencia

\*\* Solo se mide para la Forma A



# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

TOTAL  
286



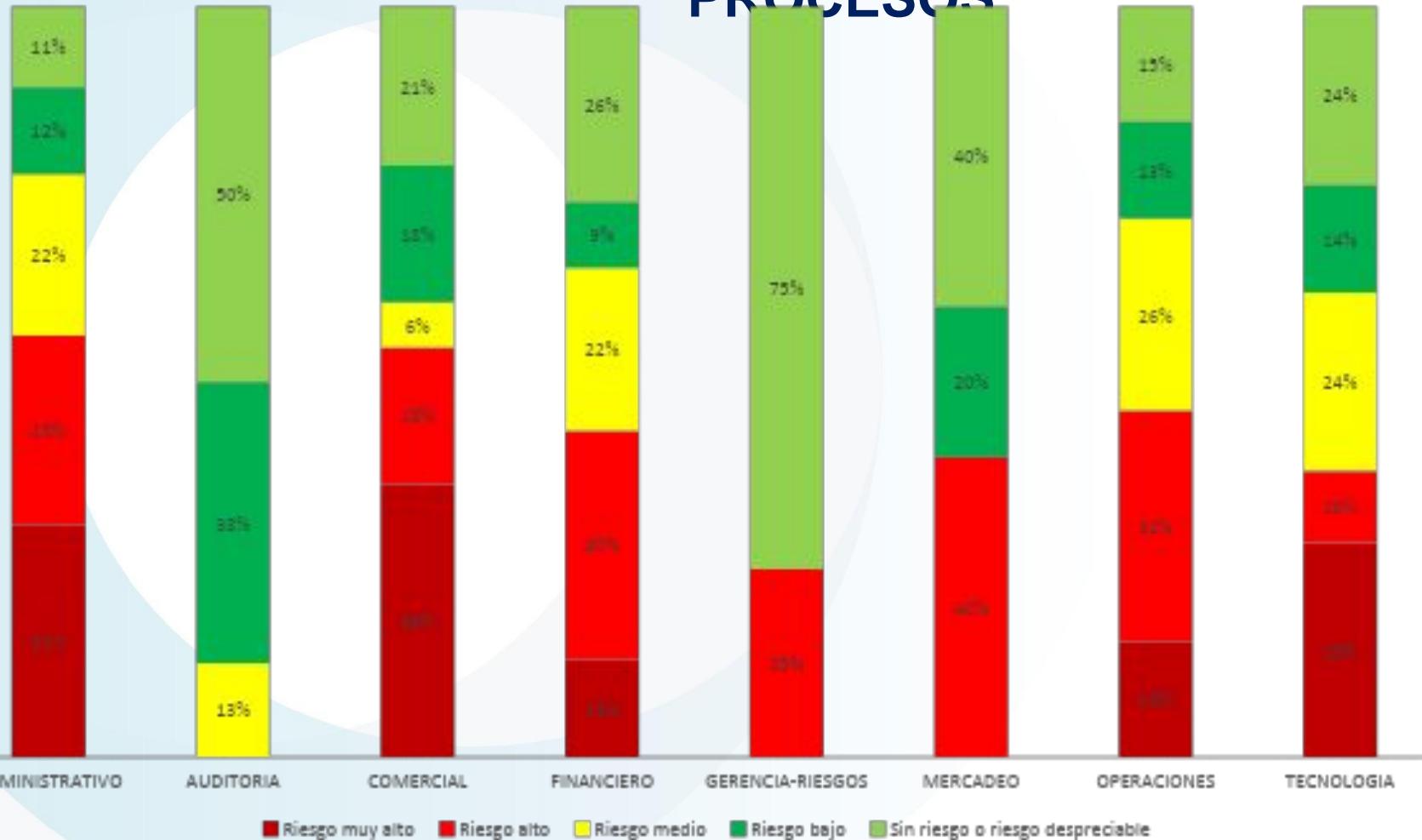
Características del trabajo y de su organización que influyen, en forma positiva o negativa en la salud y bienestar del colaborador. Se evidencia una tendencia de riesgo, dada la concentración con el (69%) entre los niveles Muy Alto, Alto y Medio.



# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

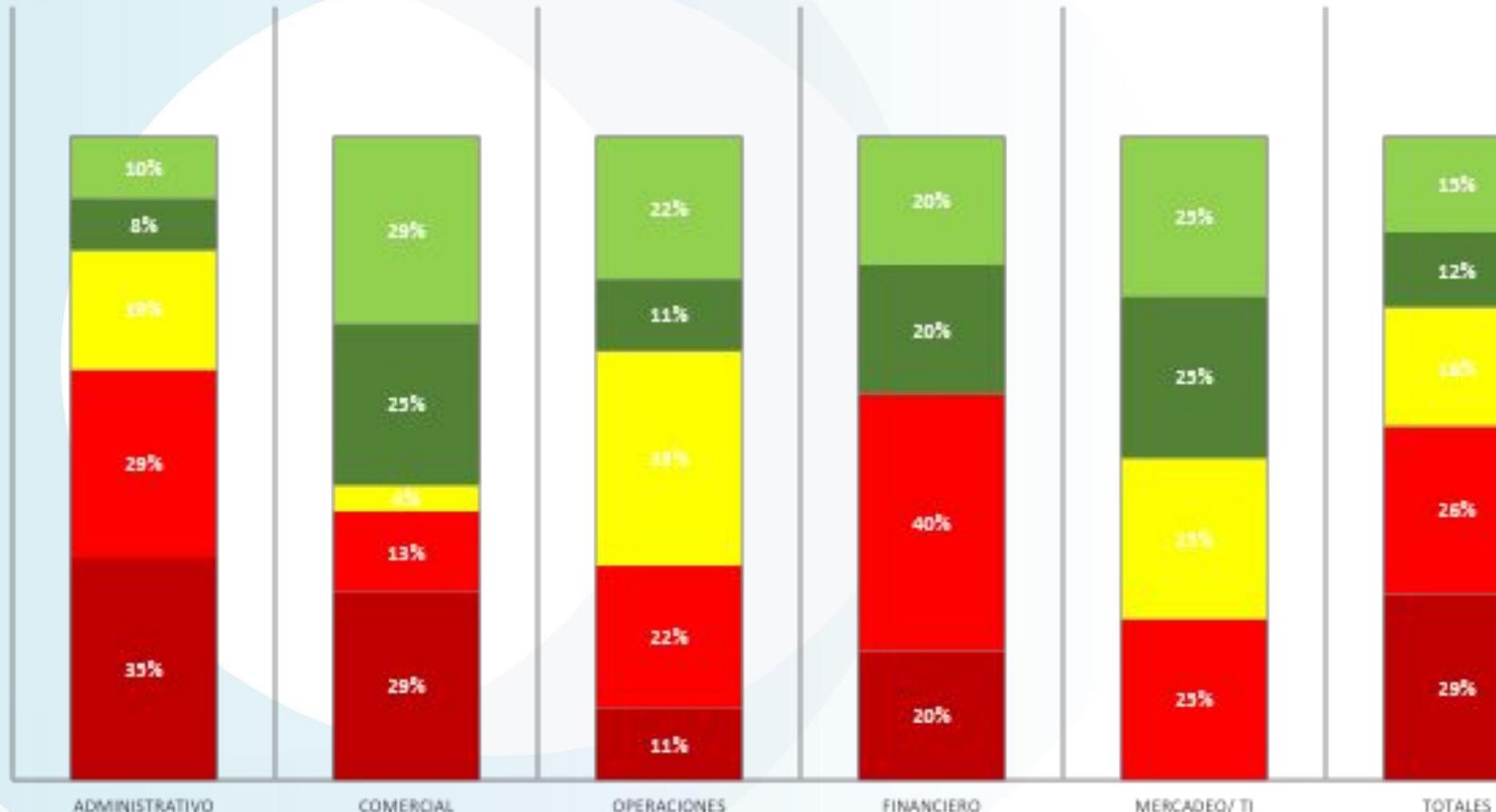
## PERCEPCIÓN RIESGO INTRALABORAL PSICOSOCIAL -PROCESOS

### PROCESOS

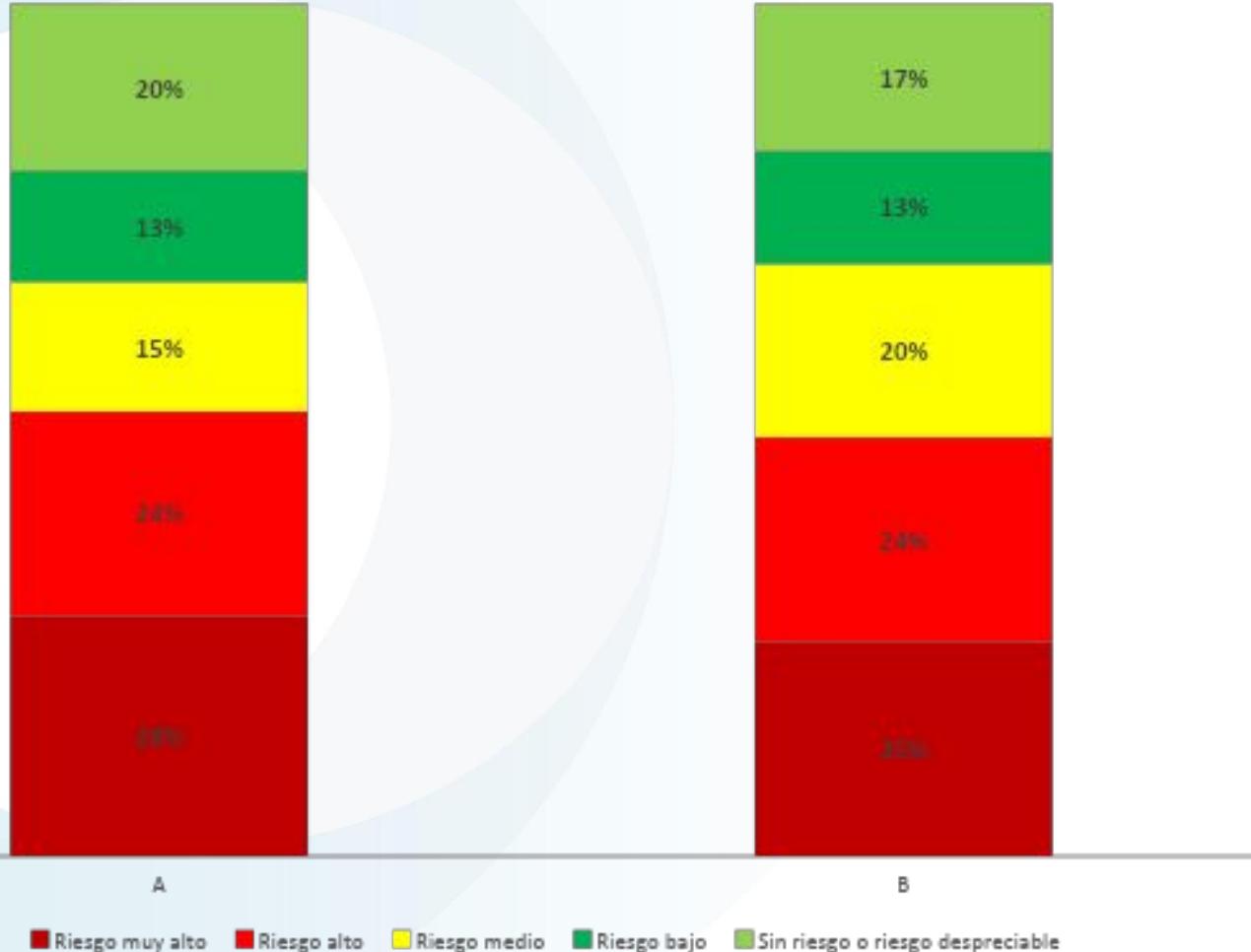


# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL POR CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A y B



# RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL  
TRABAJO

DEMANDAS DEL TRABAJO

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

RECOMPENSAS



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

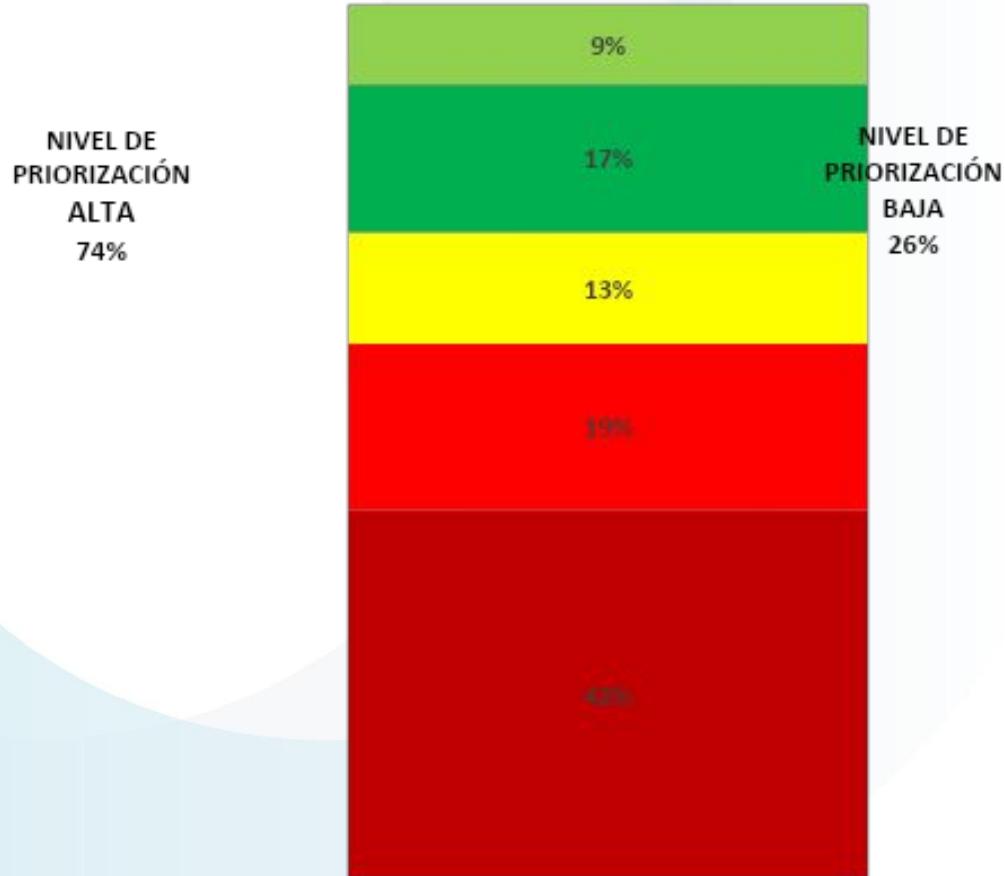
## DEMANDAS DEL TRABAJO

### Dimensiones

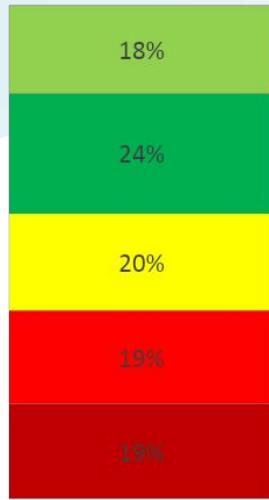
- **DEMANDAS CUANTITATIVAS** → Exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo.
- **DEMANDAS DE LA CARGA MENTAL** → Requerimiento de alto procesamiento de información, análisis y generación de respuestas, en relación con los tiempos disponibles para procesarla
- **DEMANDAS EMOCIONALES** → Condiciones afectivas propias del trabajo, que puedan interferir con los sentimientos y emociones del trabajador,
- **EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO (Aplica solo forma A)** → Obligaciones explícitas de un cargo, relacionados con la responsabilidad, resultados, dirección, manejo de información, entre otras. Las cuales tiene un impacto en un área o en los trabajadores.
- **DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO** → Condiciones del sitio de trabajo y la carga física, implícitas en el desarrollo de tareas que requieren bajo circunstancias un esfuerzo de adaptación.
- **DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO** → Exigencias comprendidas al tiempo laboral en términos de duración, horario, pausas y descanso.
- **CONSISTENCIA DEL ROL (Aplica solo forma A)** → Compatibilidad entre las exigencias relacionadas con los principios de eficacia, calidad técnica, ética que son intrínsecos al servicio o producto que tiene el trabajador a su cargo.
- **DEMANDAS CUANTITATIVAS** → Situación que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo del trabajador afectan el contexto extralaboral del trabajador.



# DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO



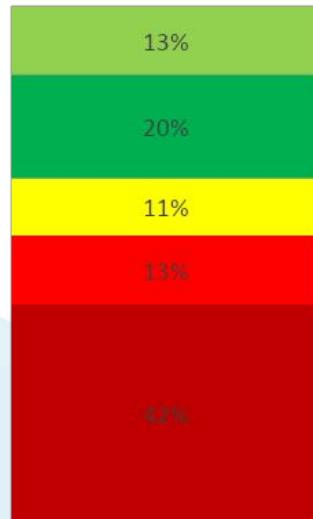
## DEMANDAS CUANTITATIVA



## DEMANDAS DE CARGA MENTAL



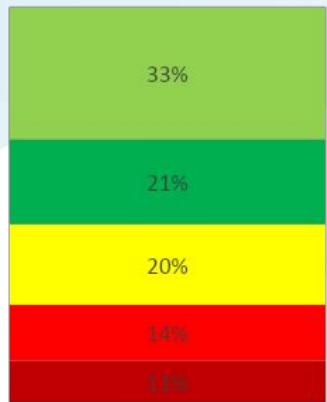
## NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO



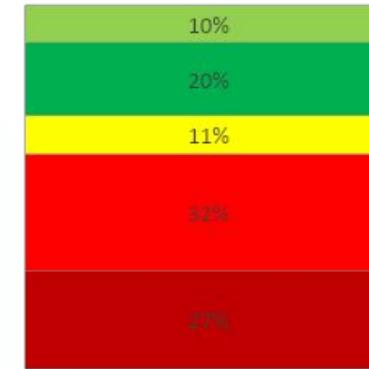
## DEMANDAS EMOCIONALES



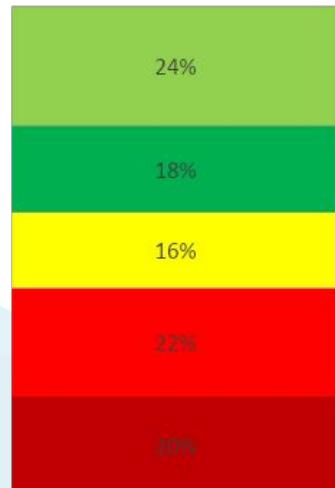
## DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO



## INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL



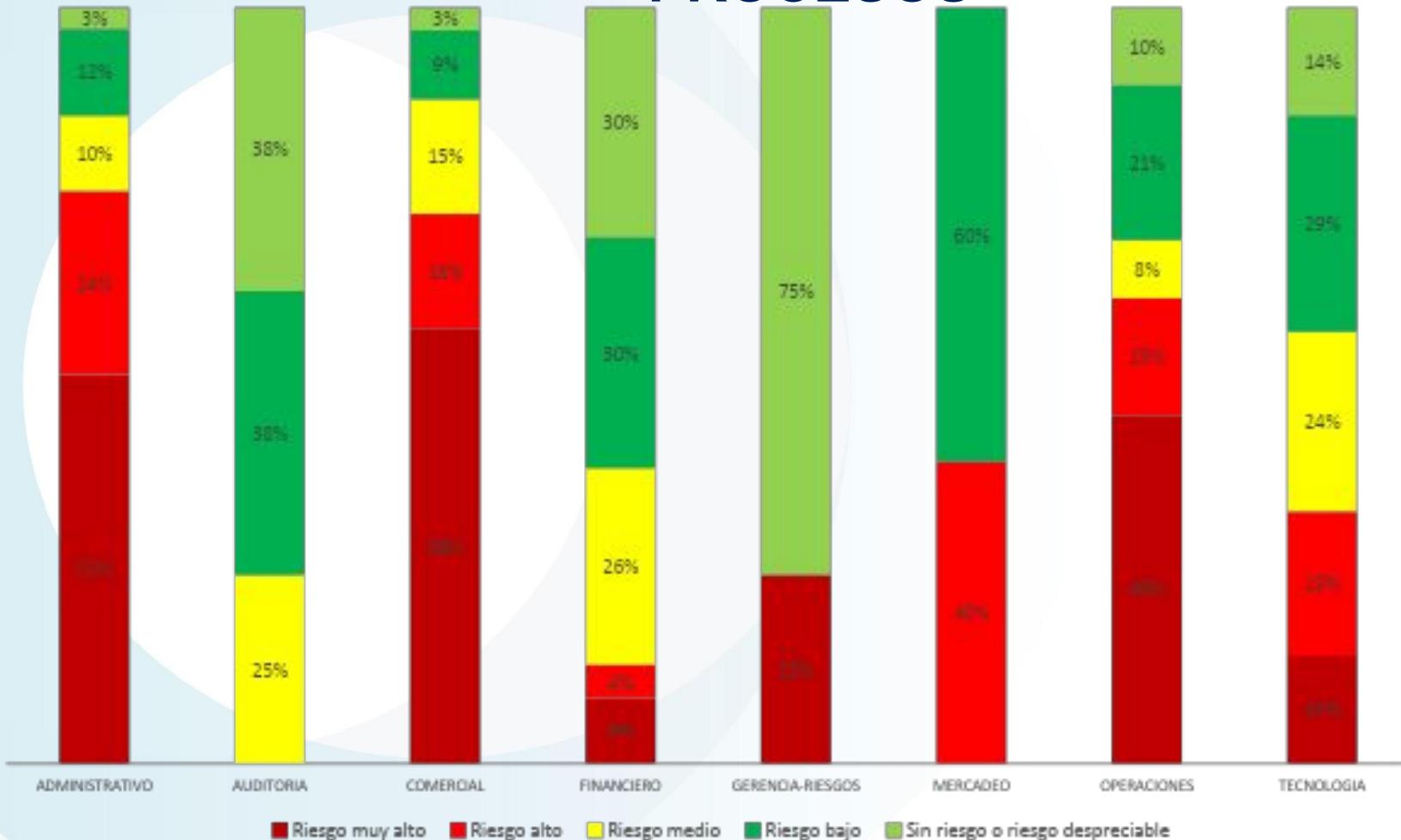
## CONSISTENCIA DEL ROL



## DEMANDAS DE LA JORNADA LABORAL

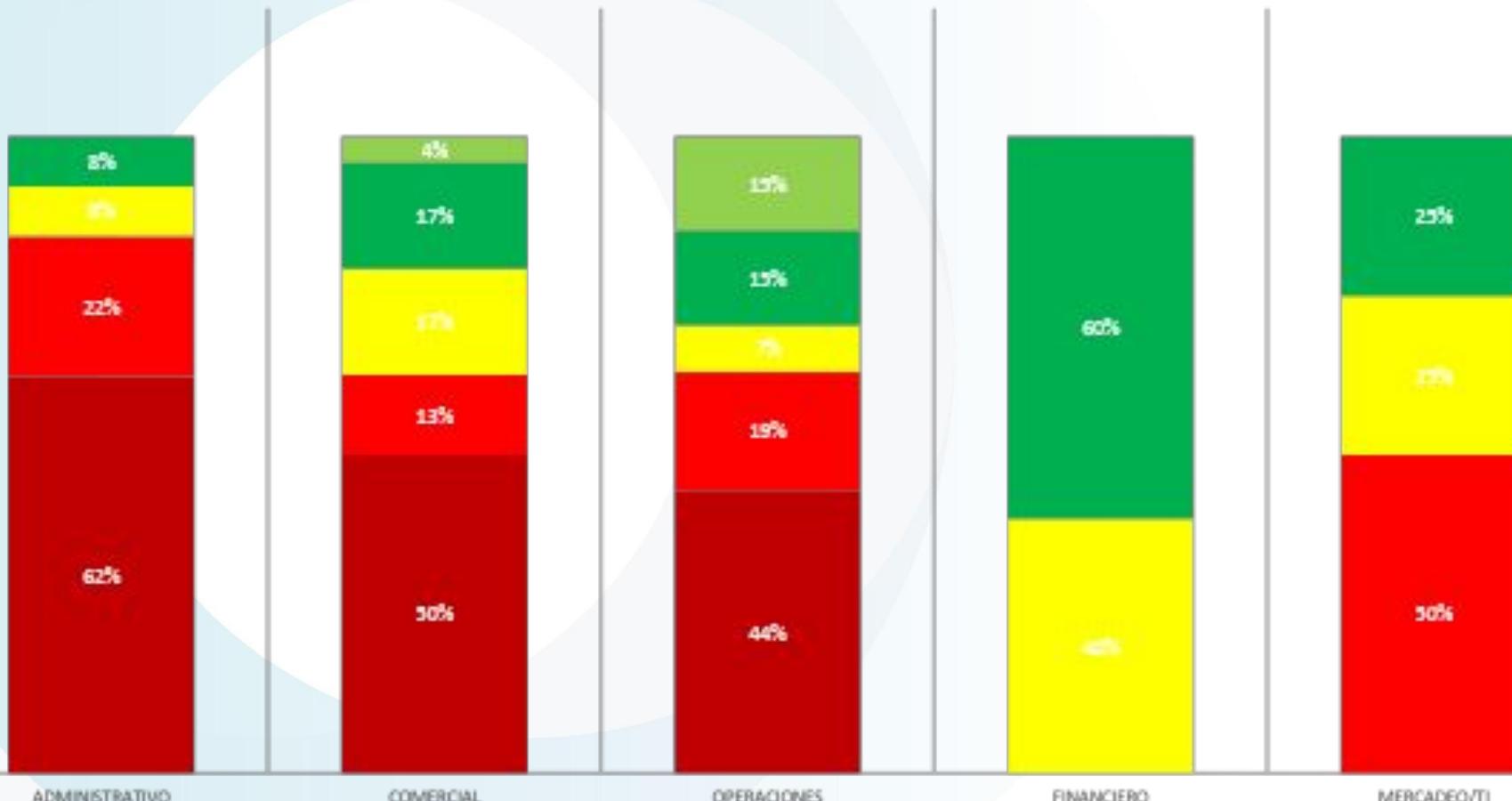


# DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO: PROCESOS



# DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



# DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO FORMAS A y B



A

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



B



# RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

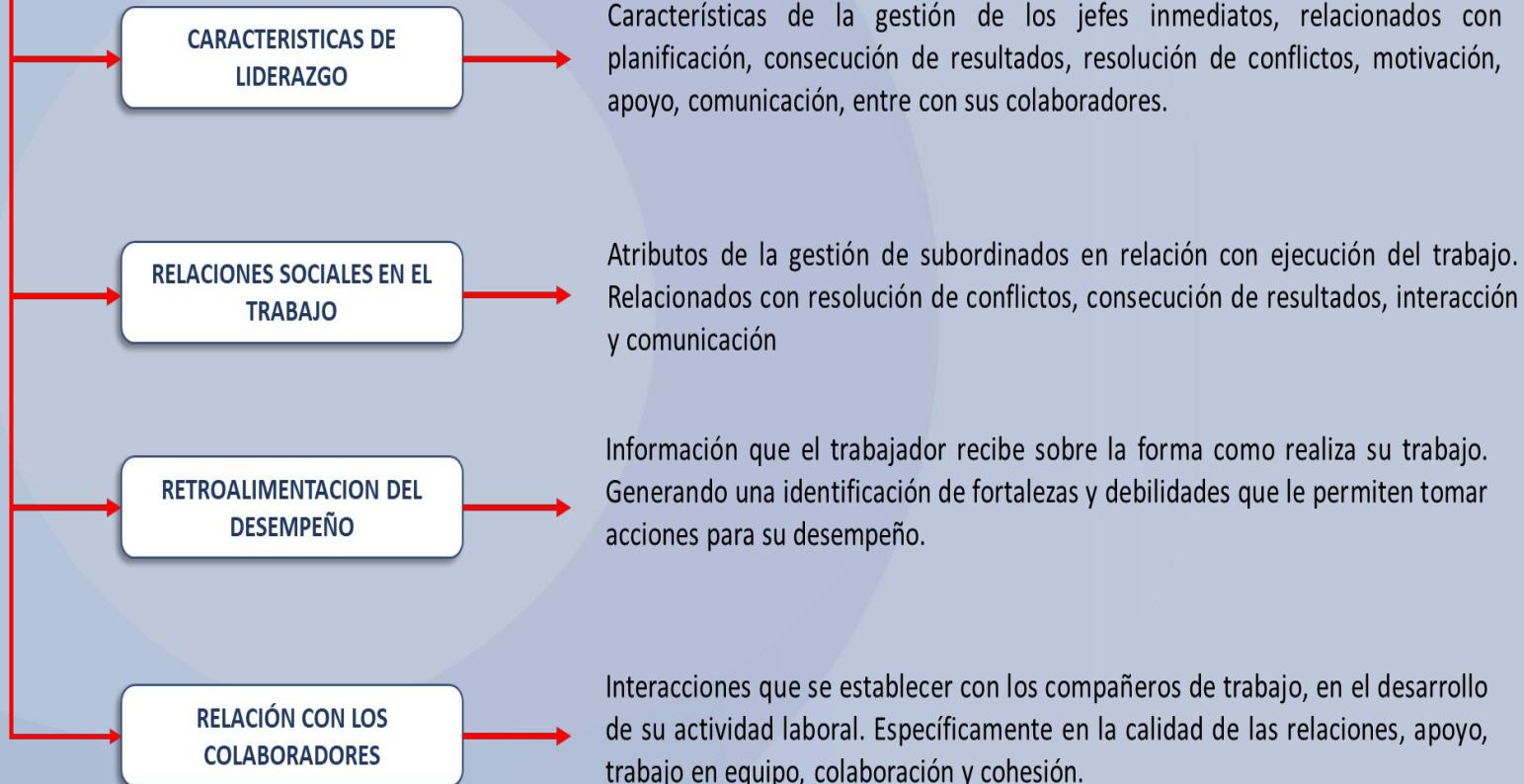
LIDERAZGO Y RELACIONES  
SOCIALES EN EL TRABAJO

DEMANDAS DEL TRABAJO  
CONTROL SOBRE EL TRABAJO  
RECOMPENSAS

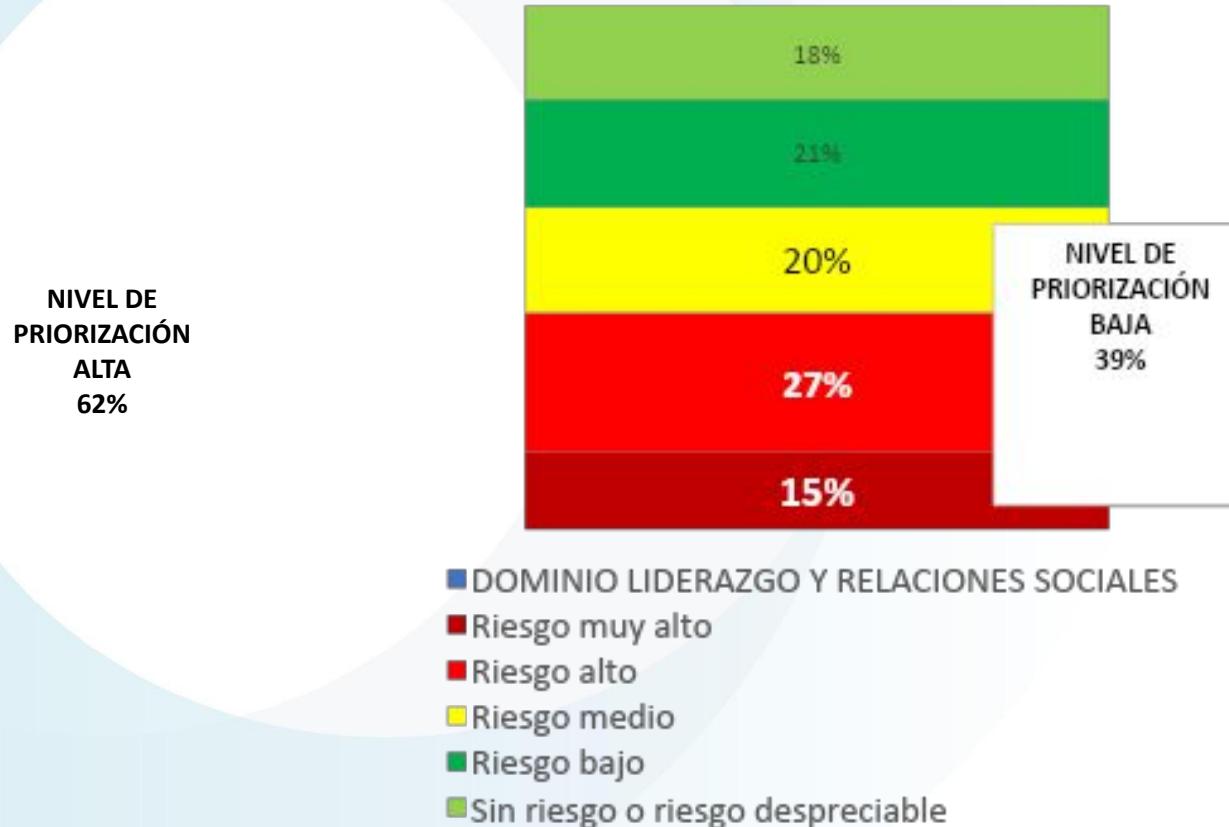


Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

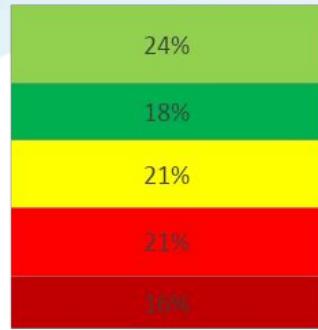
# LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



## DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



## CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO



## RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



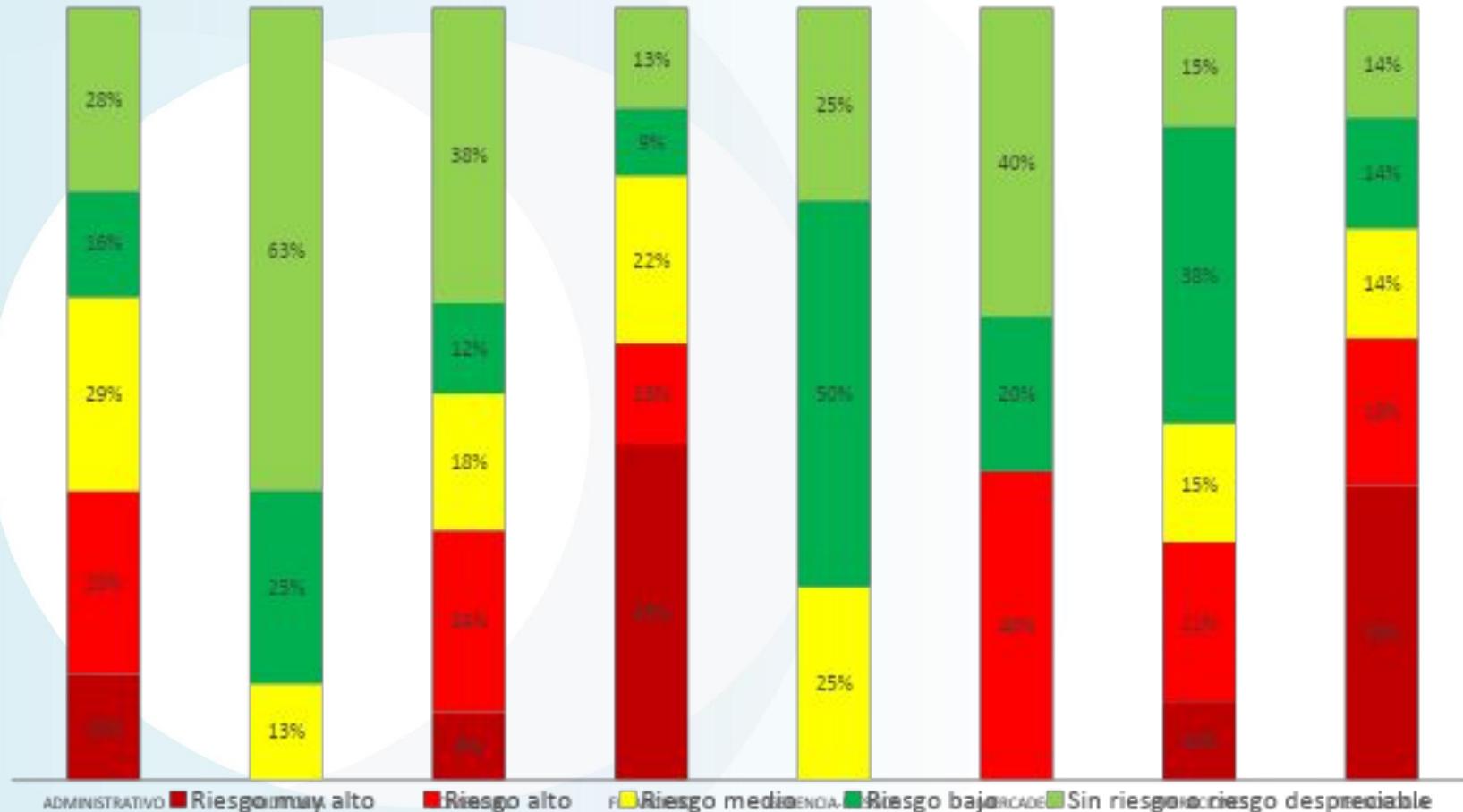
## RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

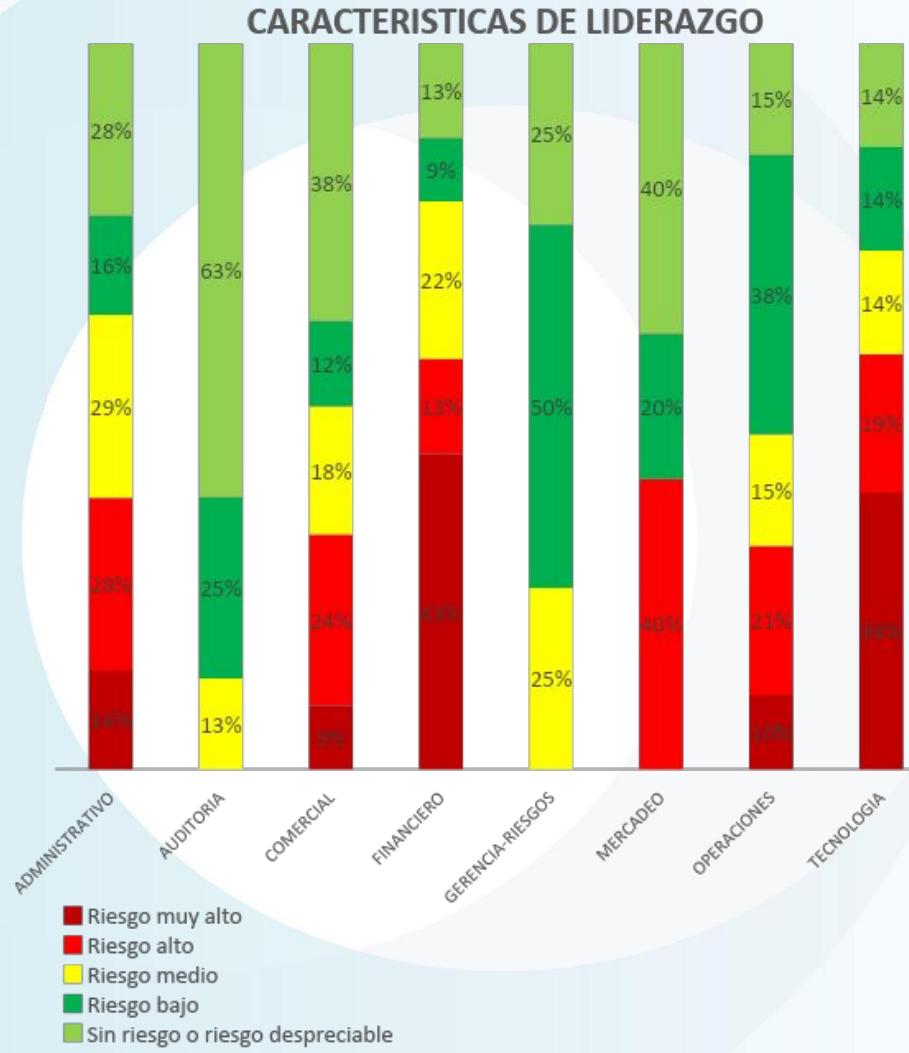


## RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

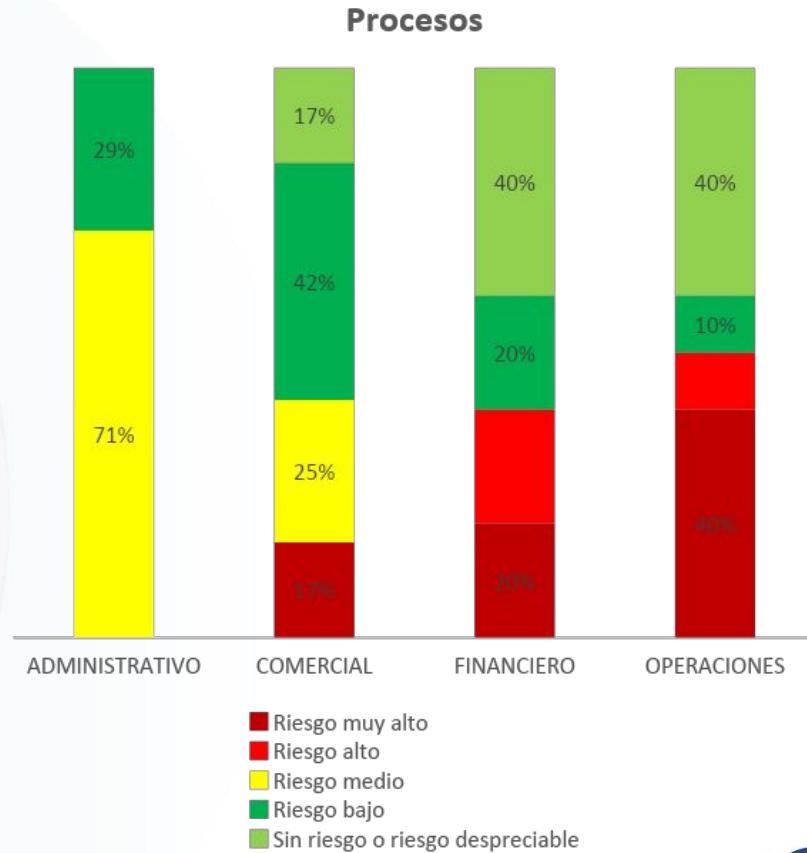


# DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO: PROCESO



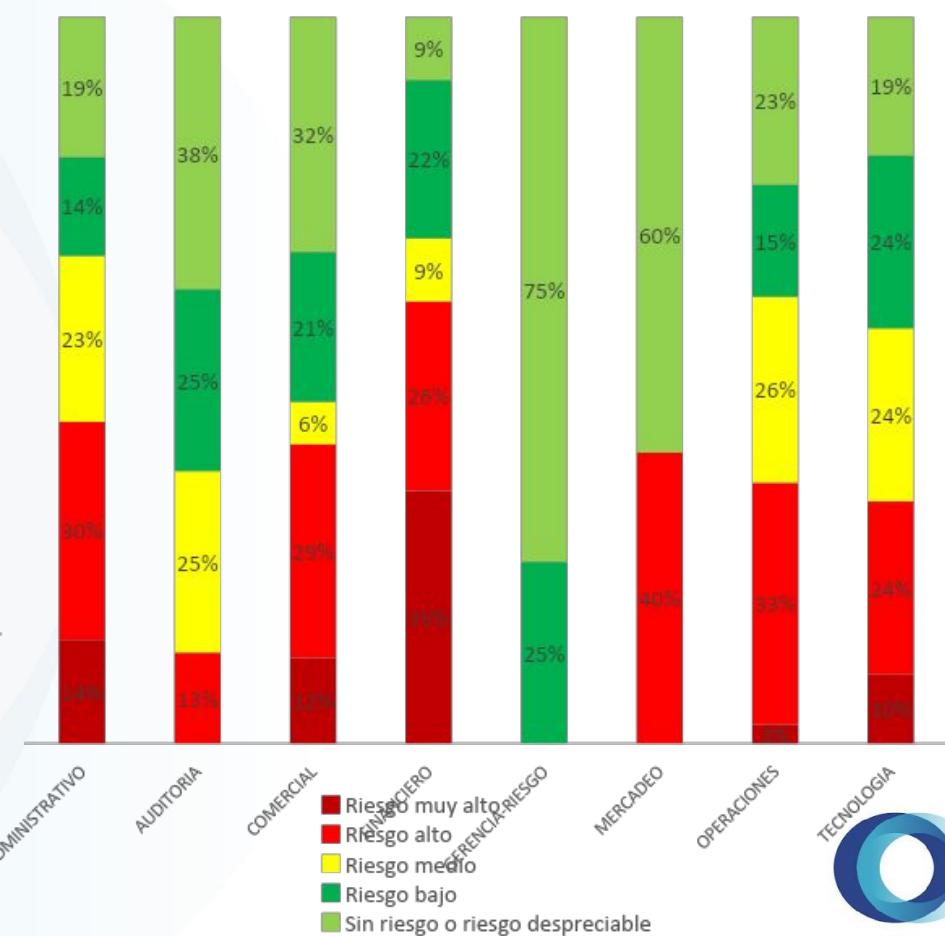
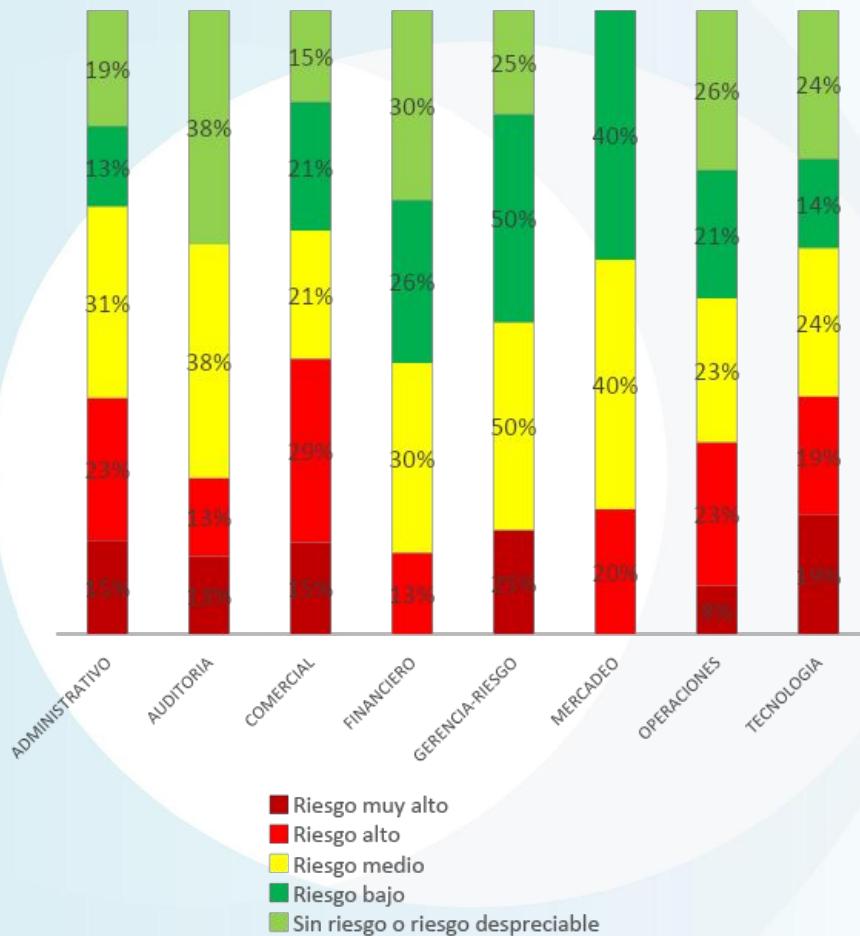


### RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

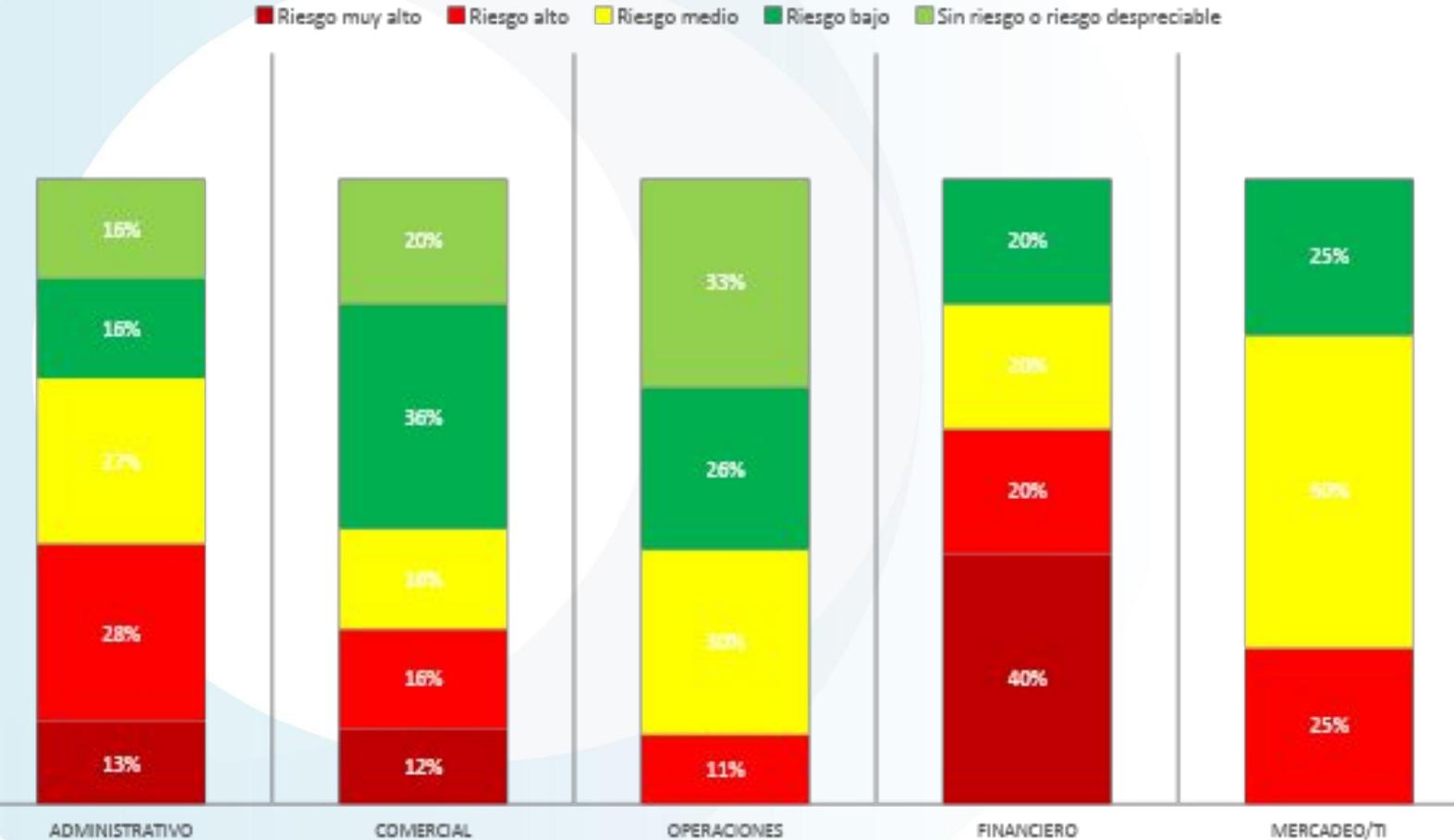


# RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

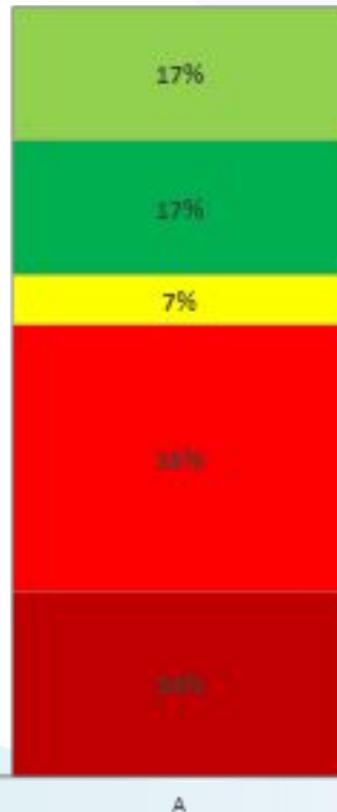
## RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



# DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO CARGOS

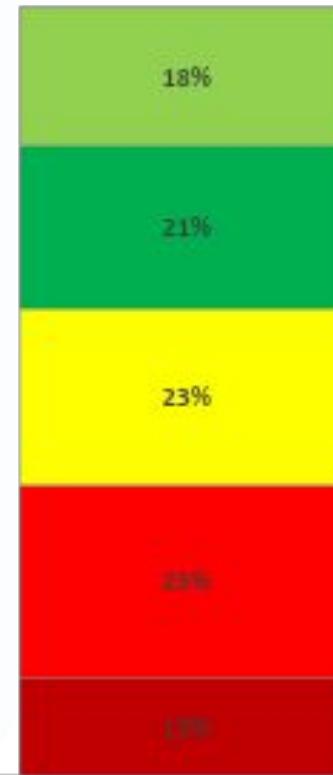


# DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO FORMAS A y B



A

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



B



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

# RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

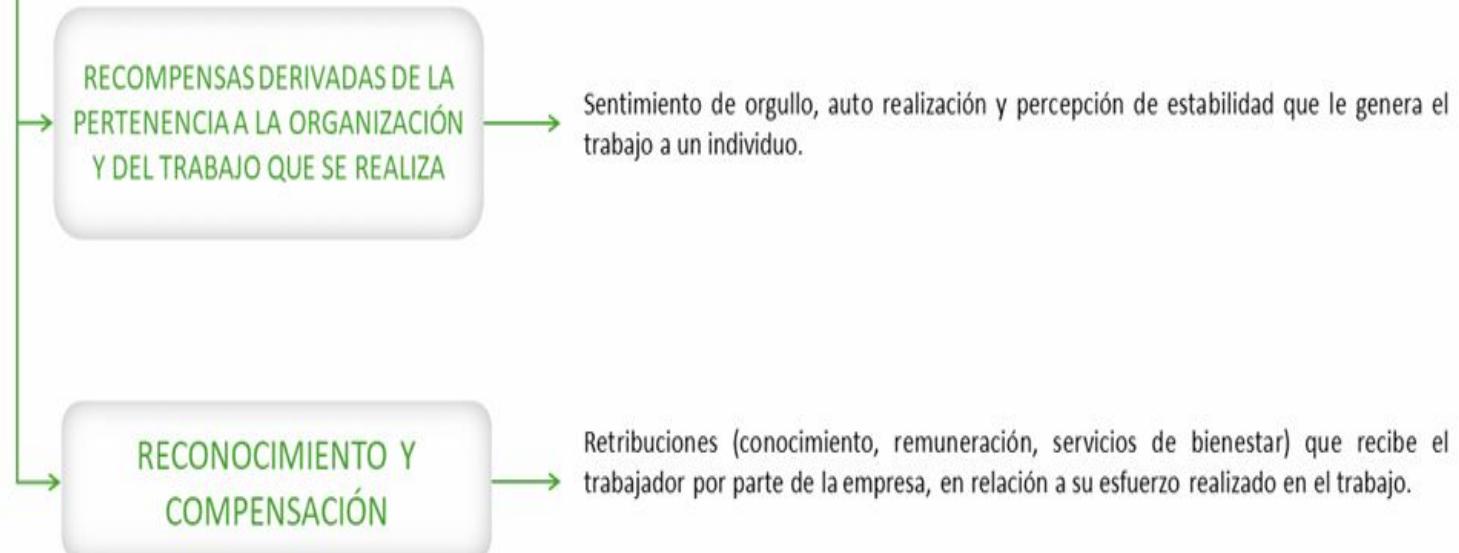
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL  
TRABAJO  
DEMANDAS DEL TRABAJO  
CONTROL SOBRE EL TRABAJO  
RECOMPENSAS



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

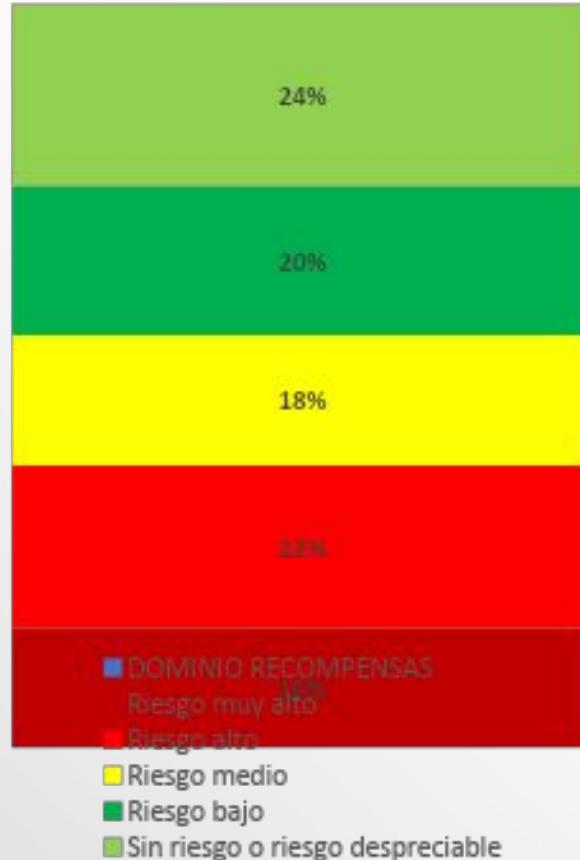
## RECOMPENSAS

### Dimensiones



# DOMINIO RECOMPENSAS GENERAL

NIVEL DE  
PRIORIZACIÓN  
N ALTA  
56%



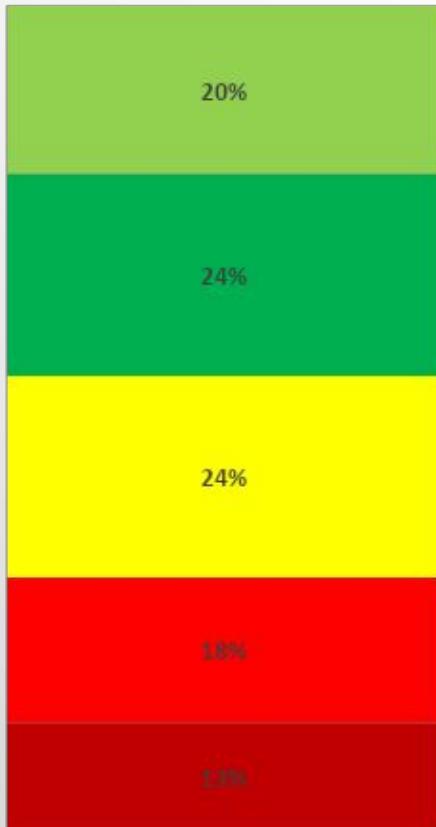
NIVEL DE  
PRIORIZACIÓN  
BAJA  
44%



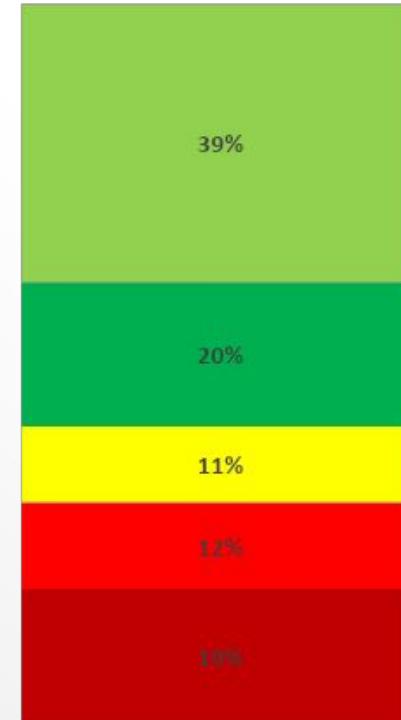
Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

# DOMINIO RECOMPENSAS GENERAL

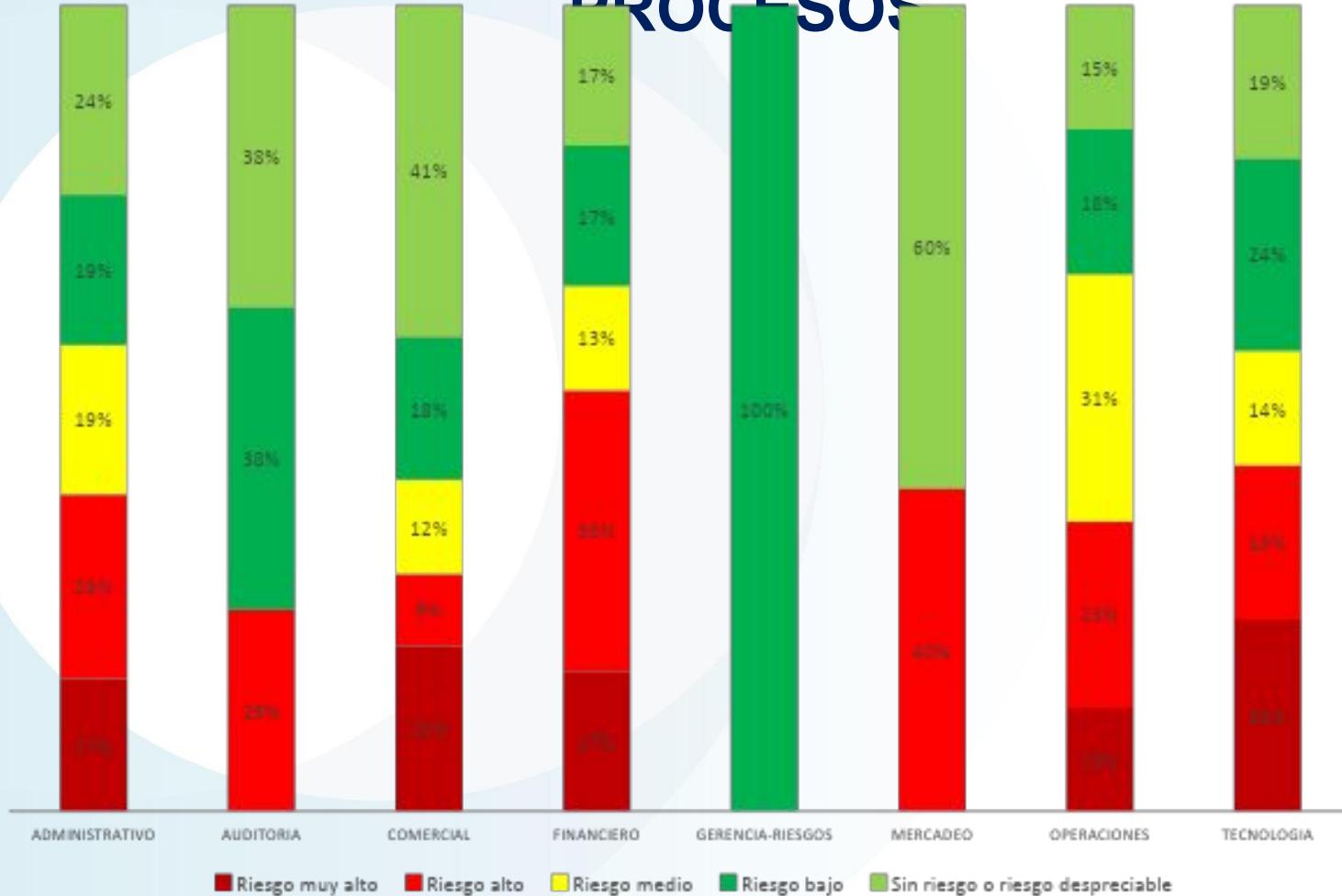
## RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN



## RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA ORGANIZACIÓN

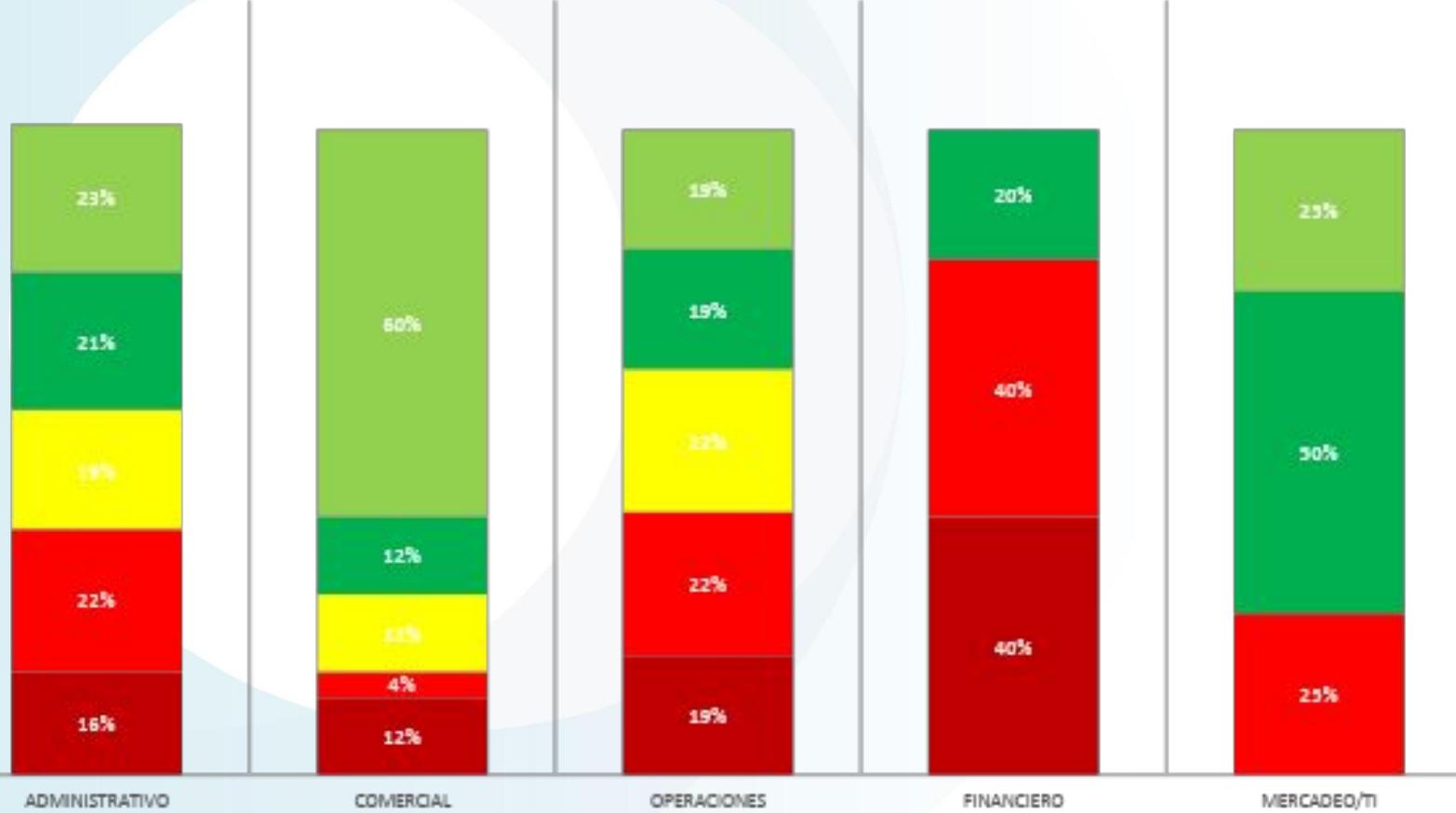


# DOMINIO RECOMPENSAS PROCESOS



# DOMINIO RECOMPENSAS CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



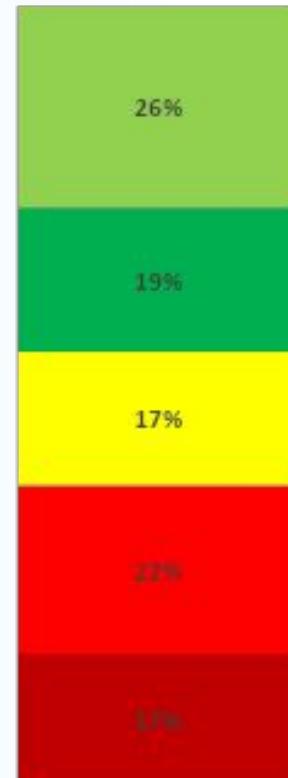
# DOMINIO RECOMPENSAS

## FORMAS A y B



A

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



B



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

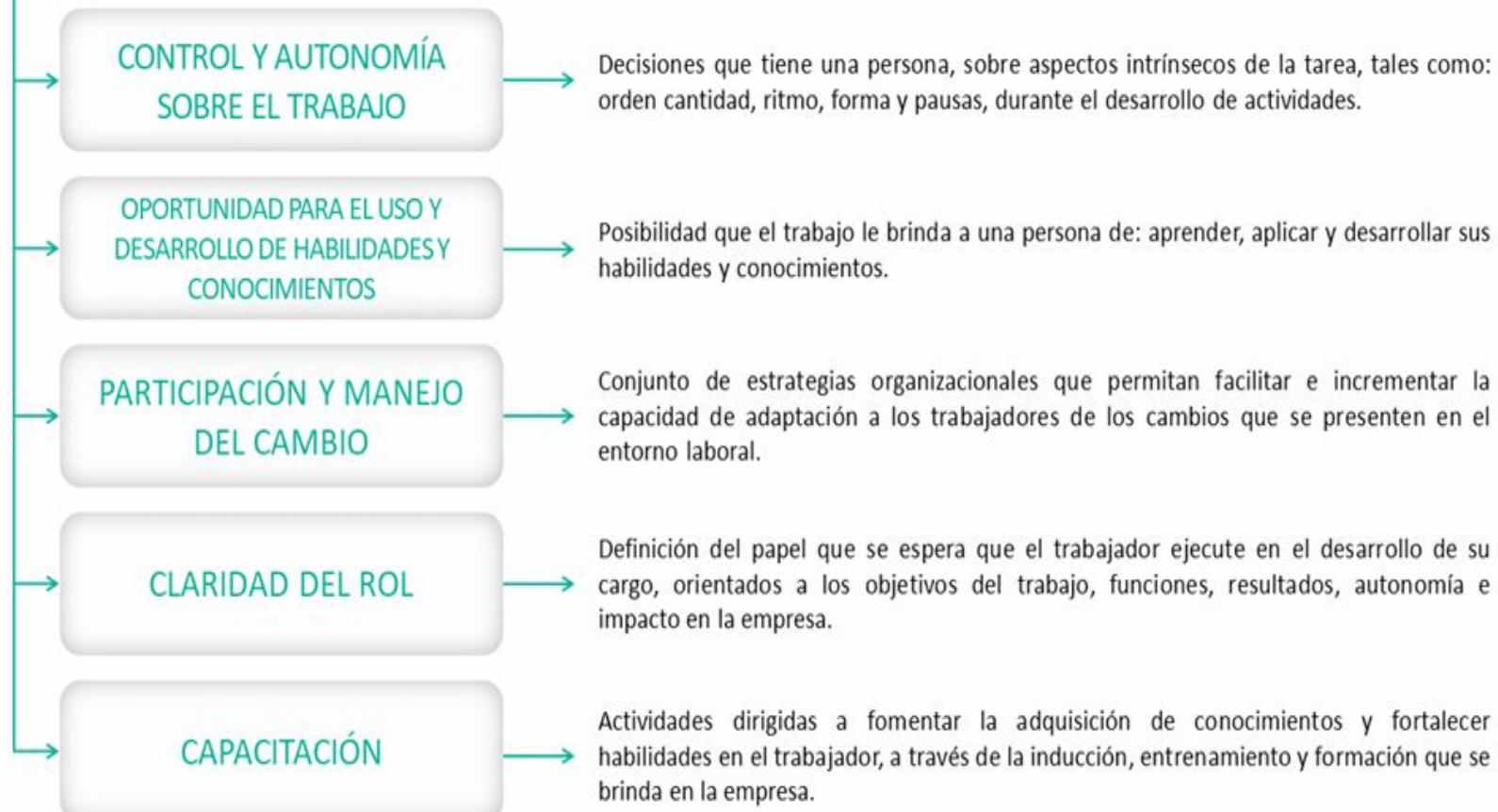
# RESULTADOS POR FACTOR INTRALABORALES

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL  
TRABAJO  
DEMANDAS DEL TRABAJO  
CONTROL SOBRE EL TRABAJO  
RECOMPENSAS

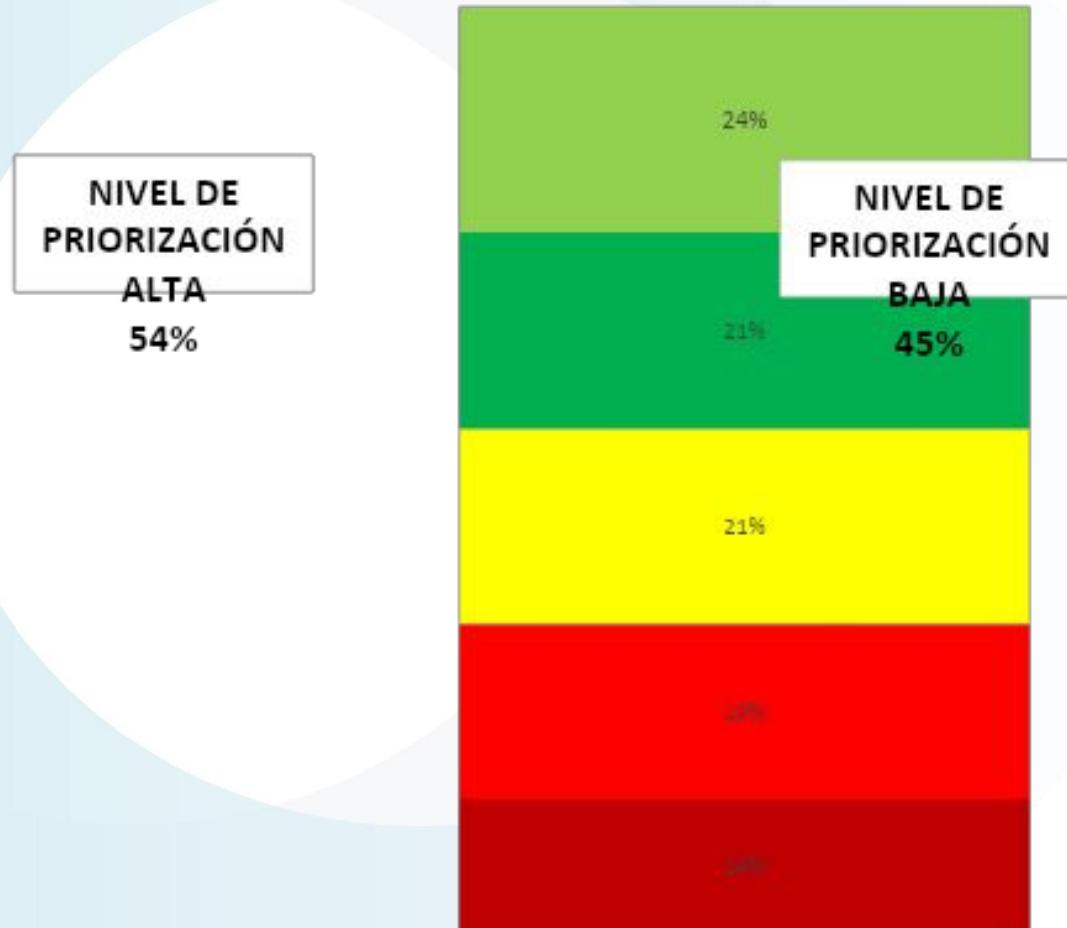


## CONTROL SOBRE EL TRABAJO

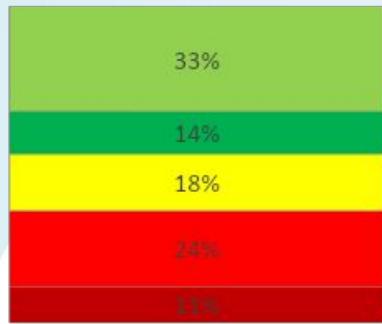
### Dimensiones



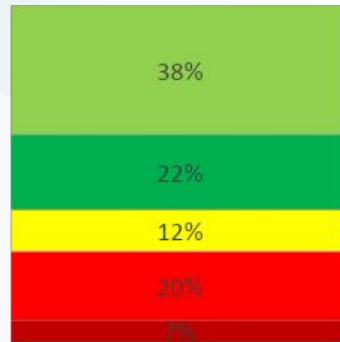
# DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO



## CLARIDAD DEL ROL



## CAPACITACIÓN



## CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO



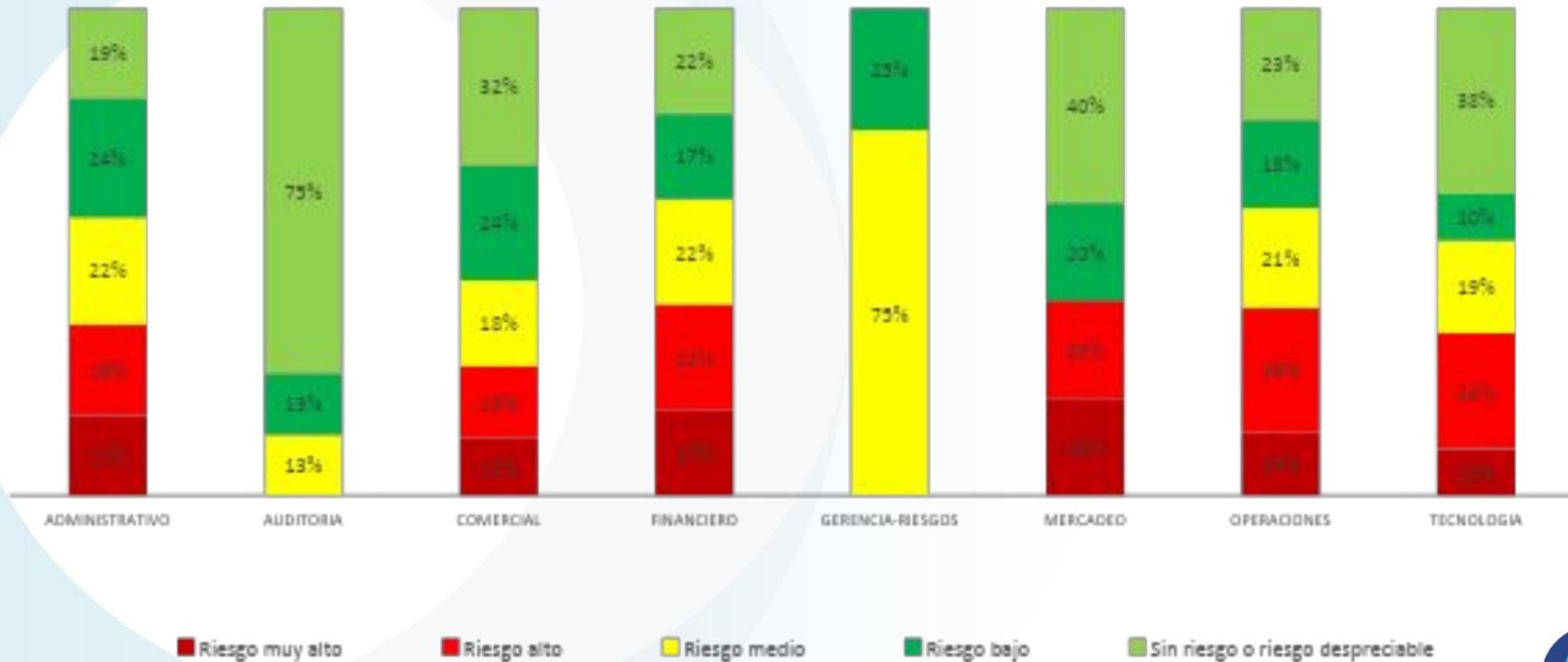
## OPORTUNIDADES PARA EL USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS



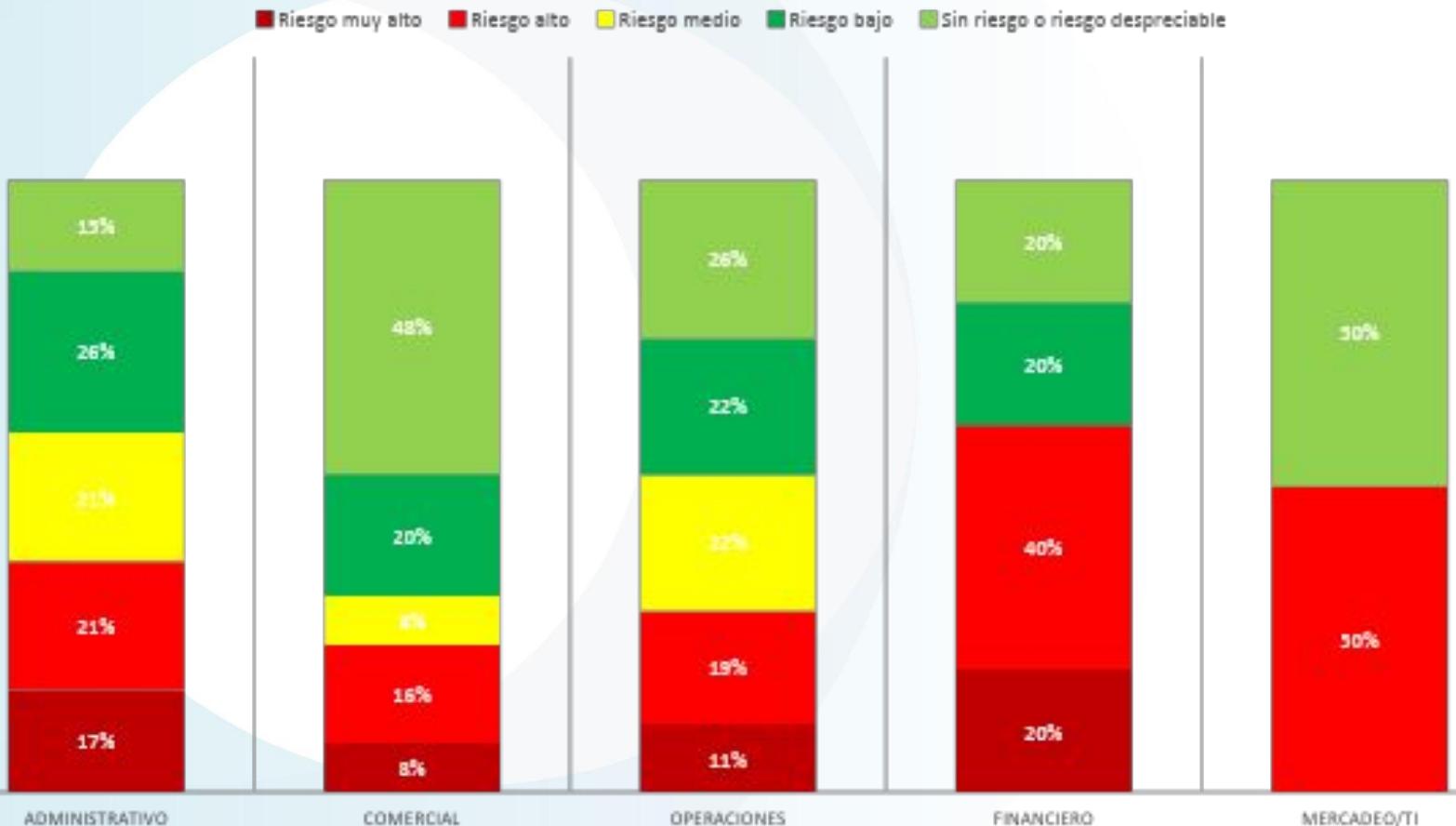
## PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO



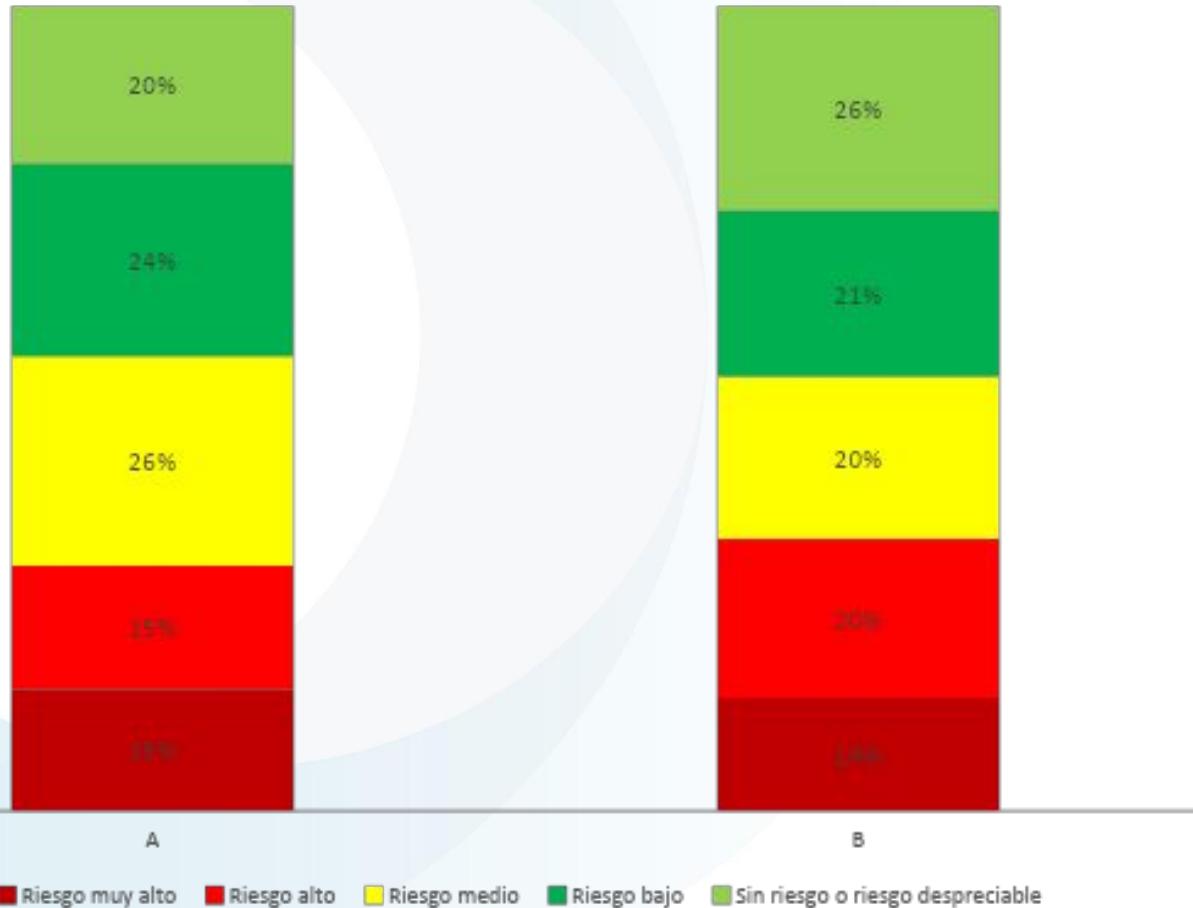
# DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO PROCESOS



## DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO CARGOS



# DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO FORMAS A y B



# RESULTADOS POR FACTOR EXTRALABORALES

Tiempo por fuera del trabajo

Relaciones familiares

Comunicación relaciones familiares

Situación económica del grupo familiar

Características de la vivienda y su entorno

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

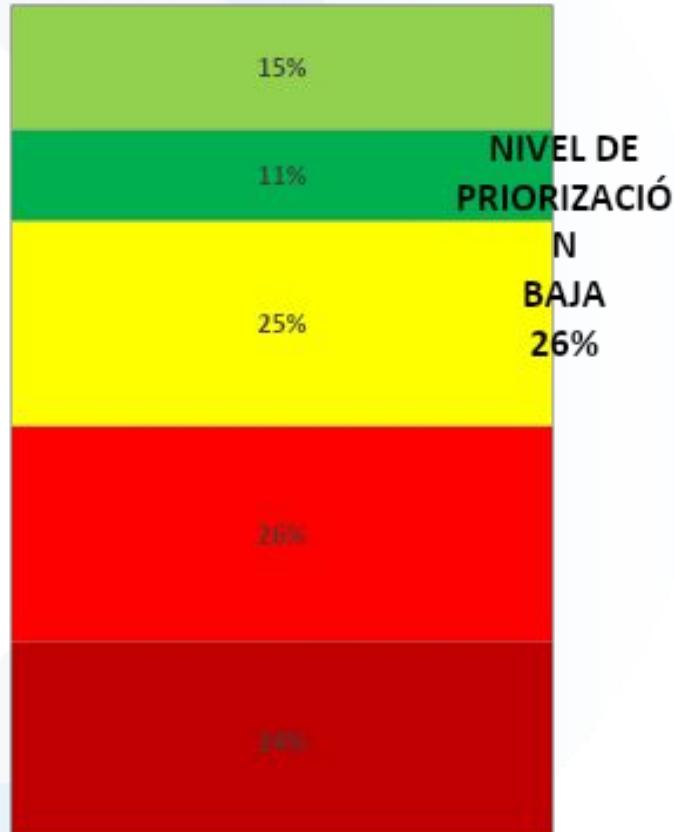
## DIMENSIONES – FACTORES EXTRALABORAL

- **TIEMPO FUERA DEL TRABAJO** → Tiempo que el trabajador dedica al desarrollo de actividades extralaborales tales como: descansar, compartir con amigos y familia, atender responsabilidades, recreación n y ocio.
- **RELACIONES FAMILIARES** → Interacciones características que tiene un individuo con su tiene un grupo familiar.
- **COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES** → Características que un individuo tiene en la comunicación e interacción con sus allegados y amigos.
- **SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR** → Disponibilidad de recursos económicos del trabajador para suplir sus gastos básicos.
- **CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO** → Condiciones de la vivienda que se refieren a infraestructura, ubicación e instalaciones.
- **INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO** → Exigencias y situaciones de los roles familiares y personales en la actividad laboral del trabajador.
- **DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA** → Condiciones (facilidad, comodidad y duración) en que el trabajador realiza su traslado de su vivienda al sitio donde labora y viceversa.



# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

NIVEL DE  
PRIORIZACIÓN  
N  
ALTA  
75%



■ RIESGO EXTRALABORAL GENERAL ■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

## TIEMPO POR FUERA DEL TRABAJO



- █ TIEMPO POR FUERA DEL TRABAJO
- █ Riesgo muy alto
- █ Riesgo alto
- █ Riesgo medio
- █ Riesgo bajo

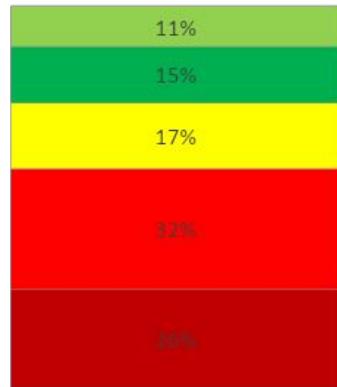
## COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES



## SITUACIÓN ECONÓMICA



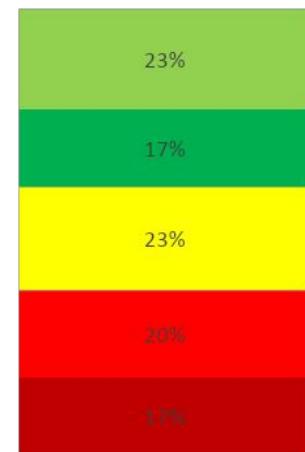
## CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO



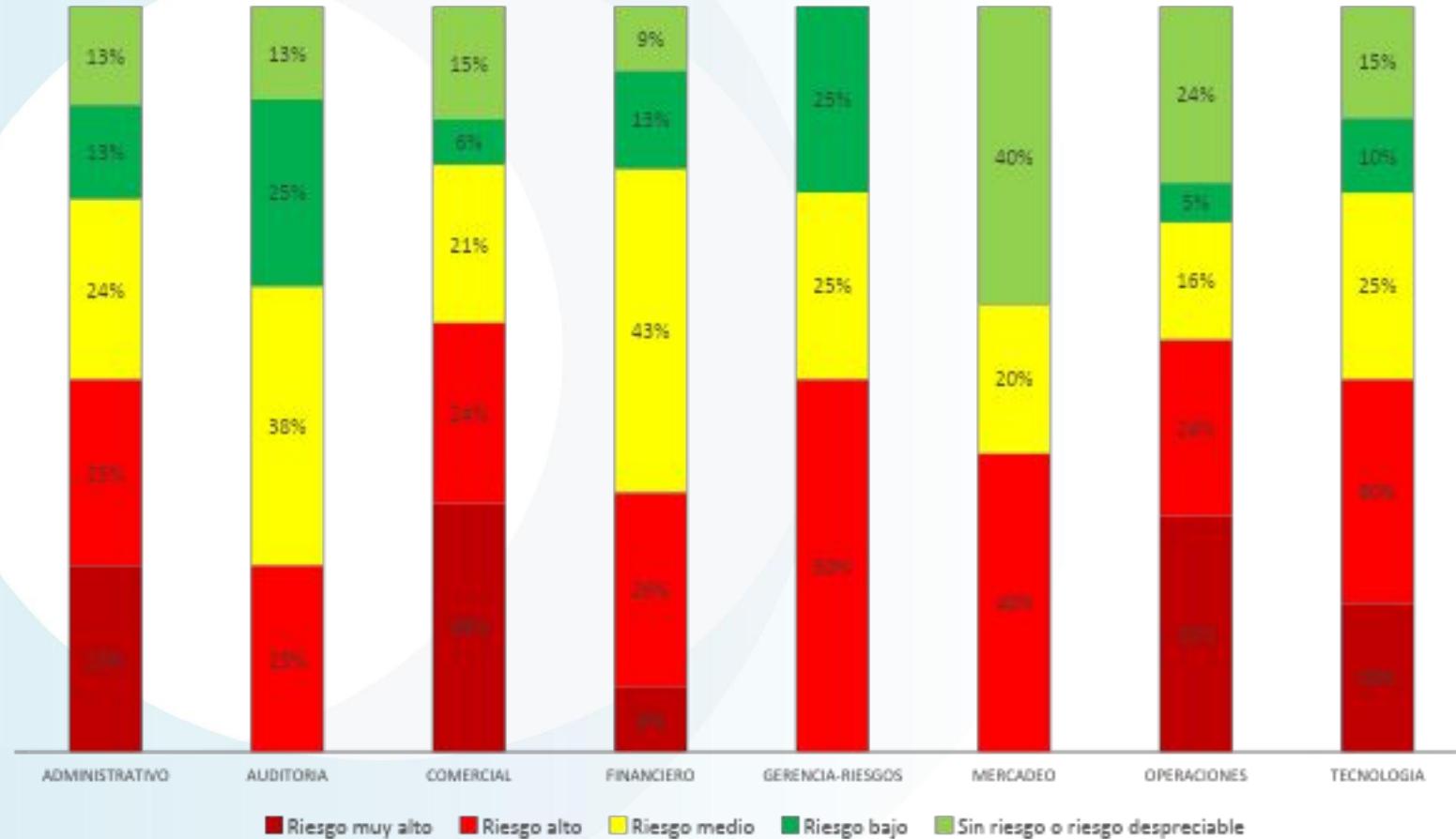
## INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL INTRALABORAL



## DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO VIVIENDA



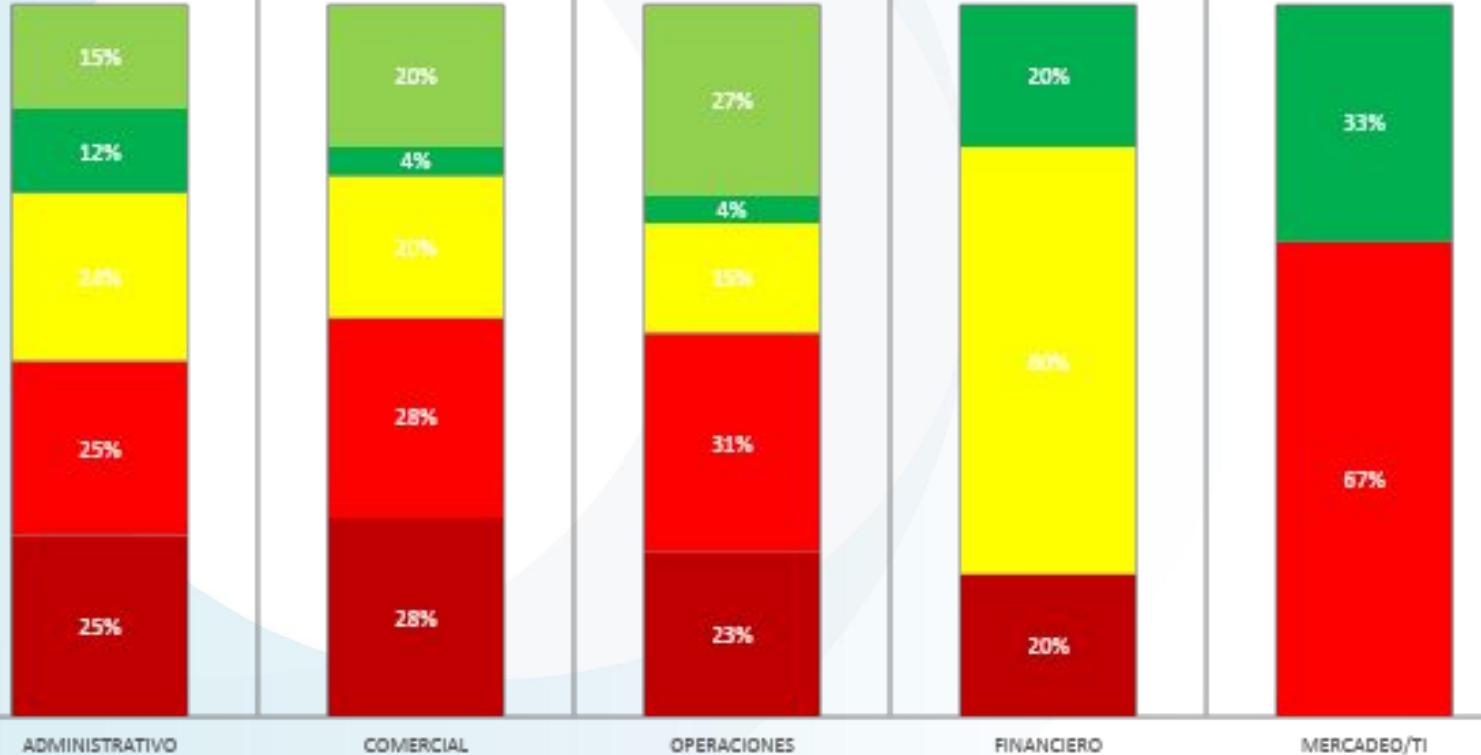
# FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL PROCESOS



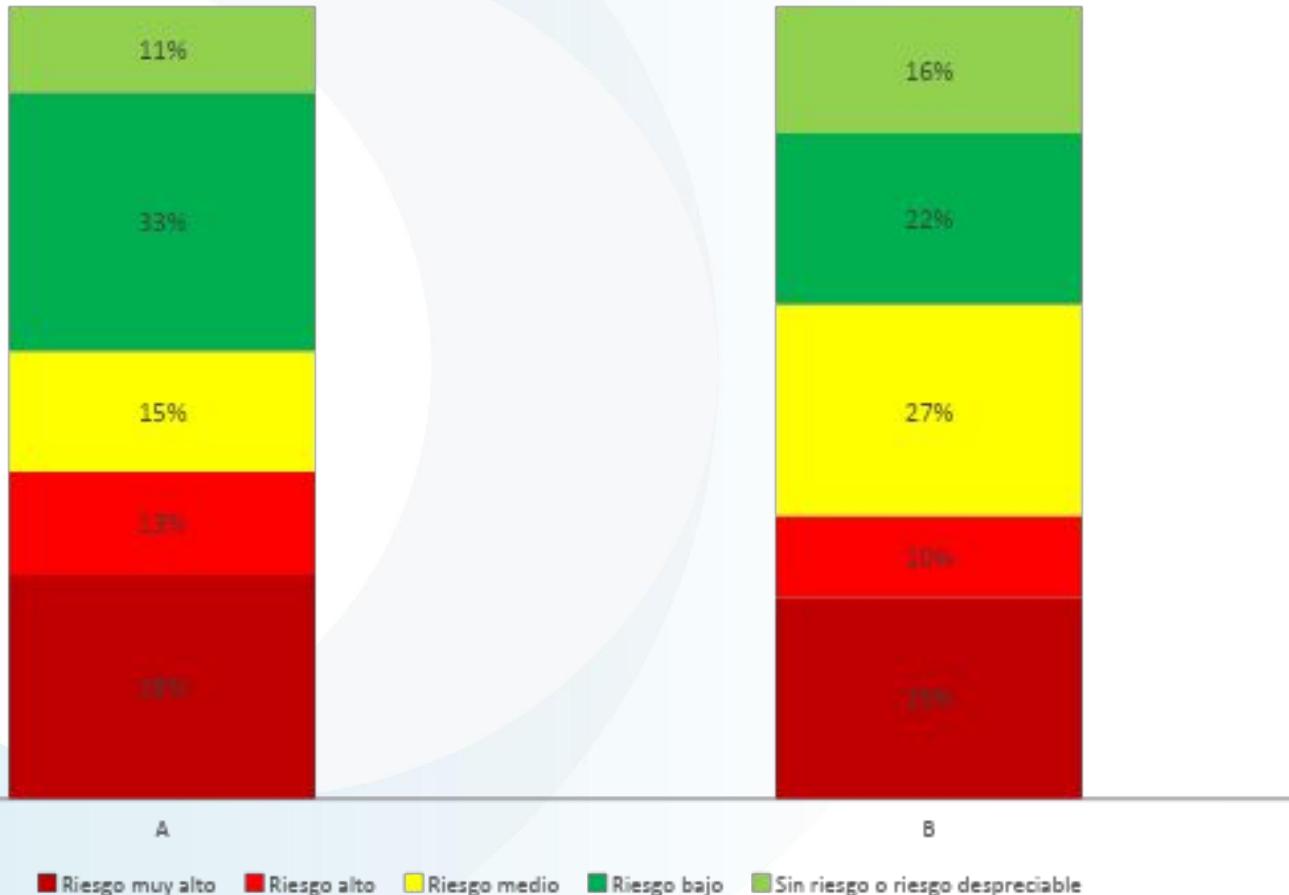
# FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL

## CARGOS

■ Riesgo muy alto ■ Riesgo alto ■ Riesgo medio ■ Riesgo bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable



# FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL FORMAS A y B



# RESULTADOS POR NIVELES DE ESTRÉS

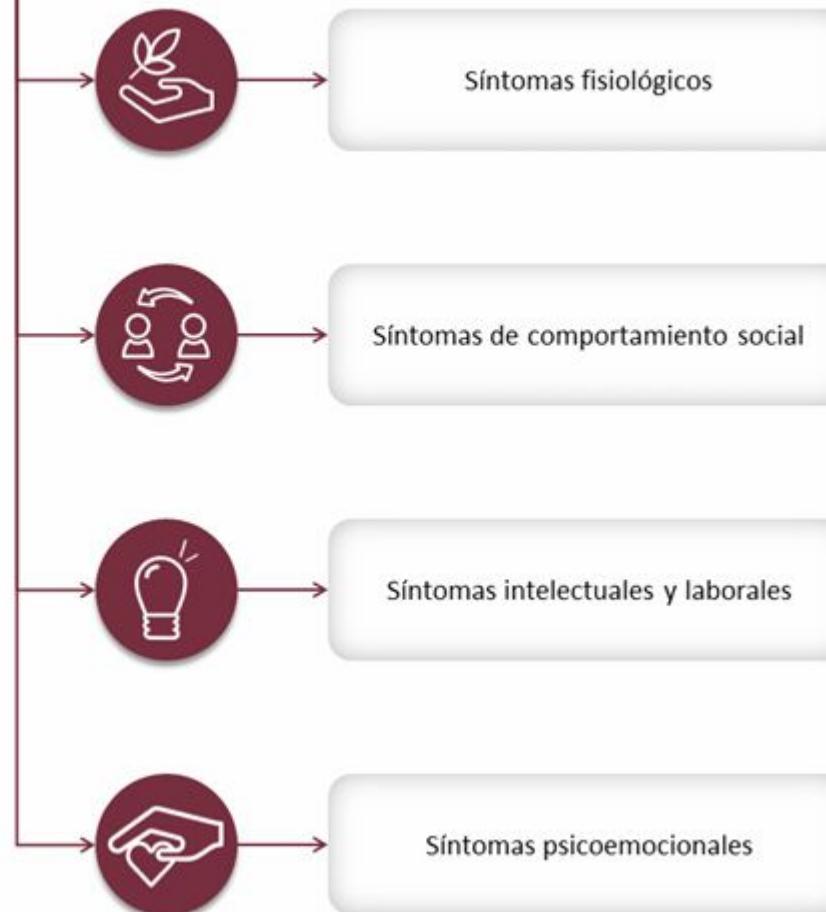
Actúa como respuesta general ante los factores psicosociales del mundo del trabajo.

Es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante sus respuestas funcionales y adaptativas.

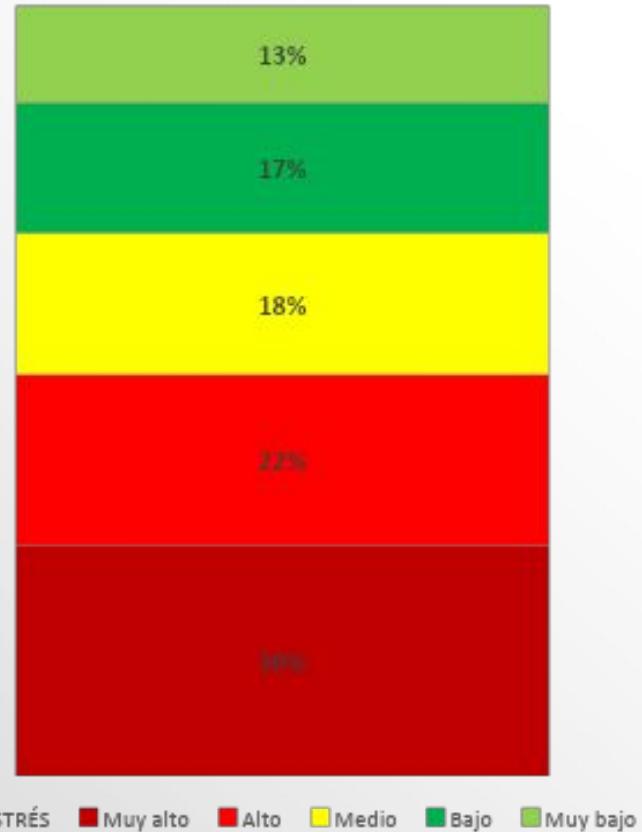
Indaga los 4 tipos de manifestaciones



## SÍNTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS



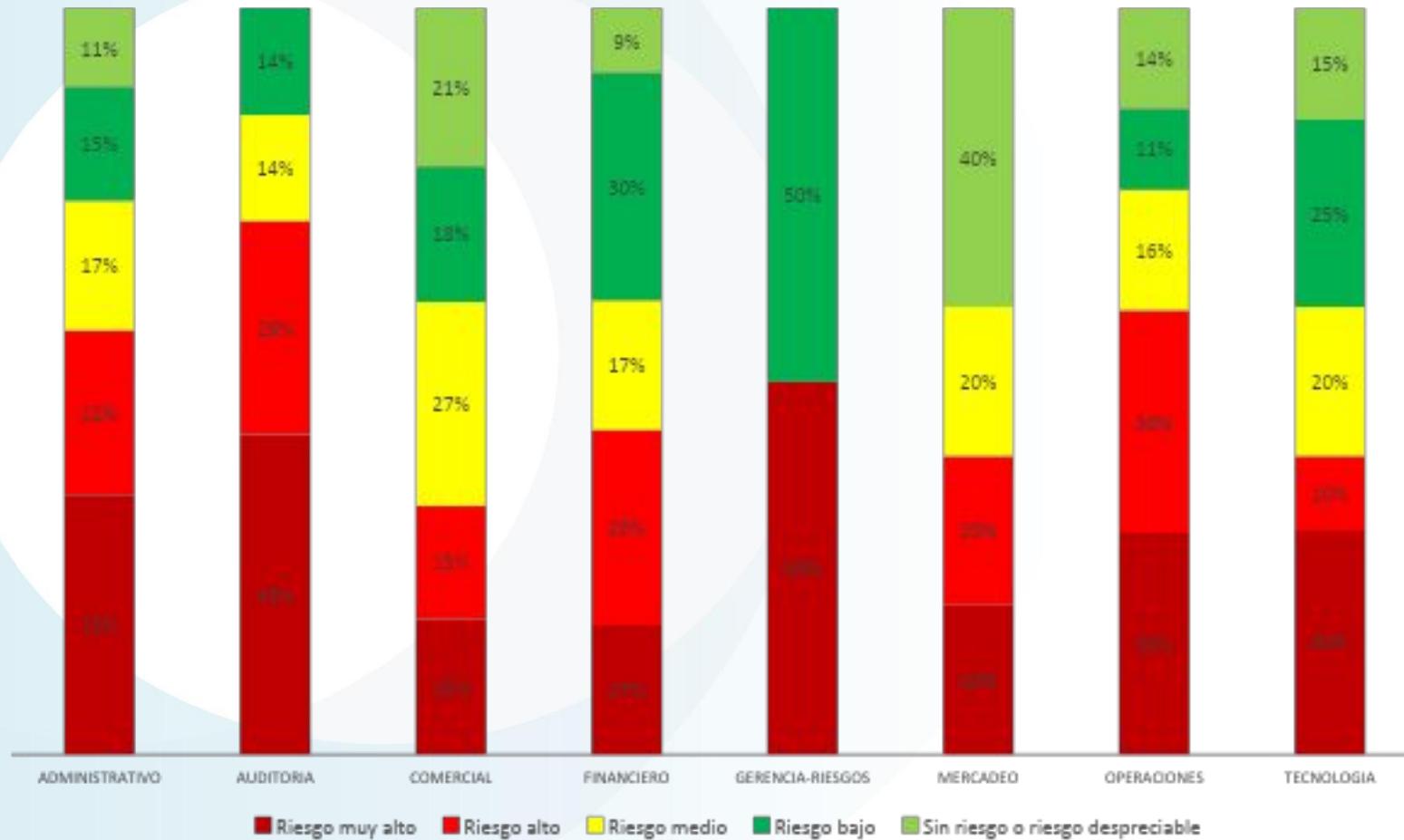
# NIVELES DE ESTRÉS



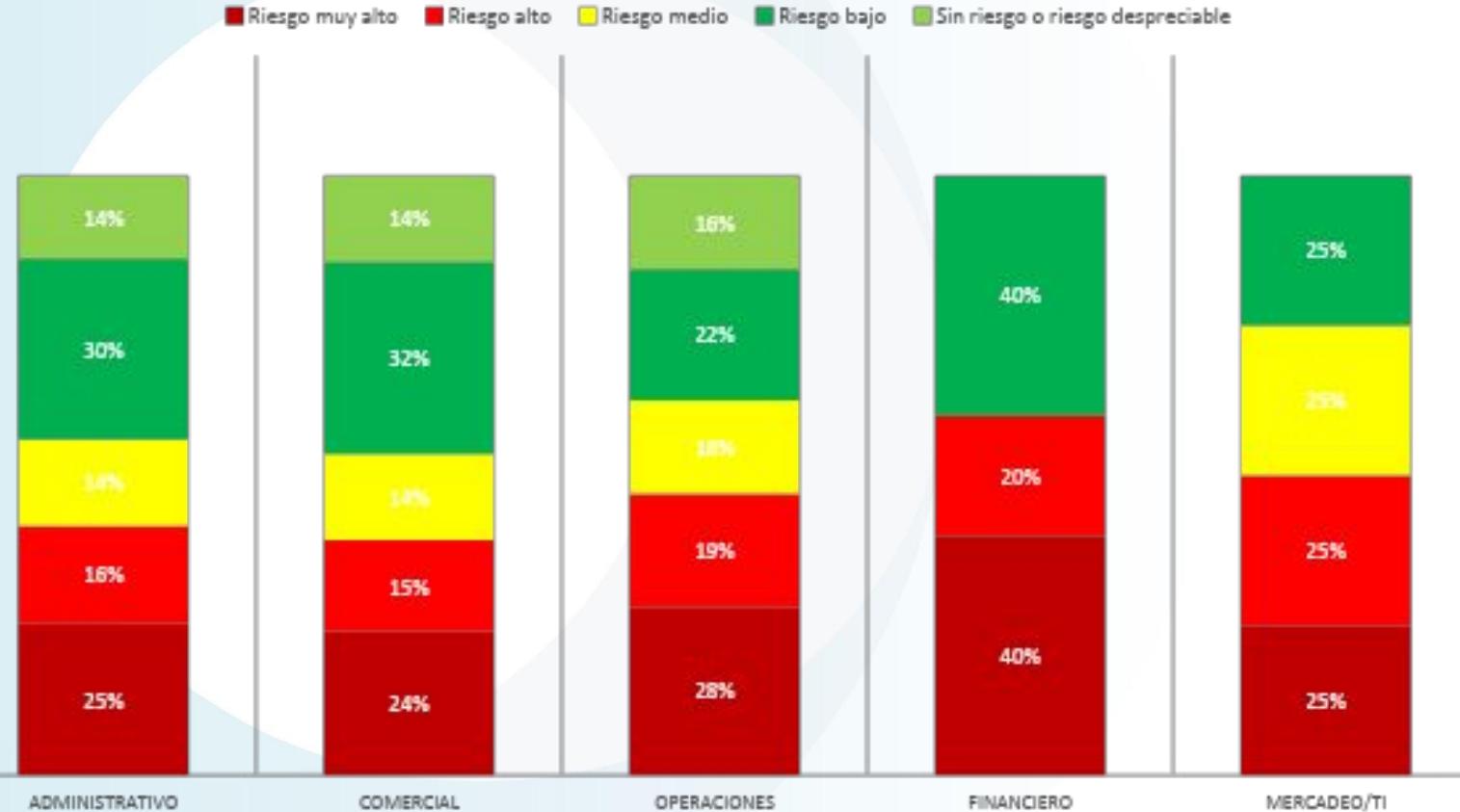
La tendencia frente a la sintomatología del estrés estuvo, debido a que **el 70%** se concentró entre los niveles de riesgo medio, alto y muy alto



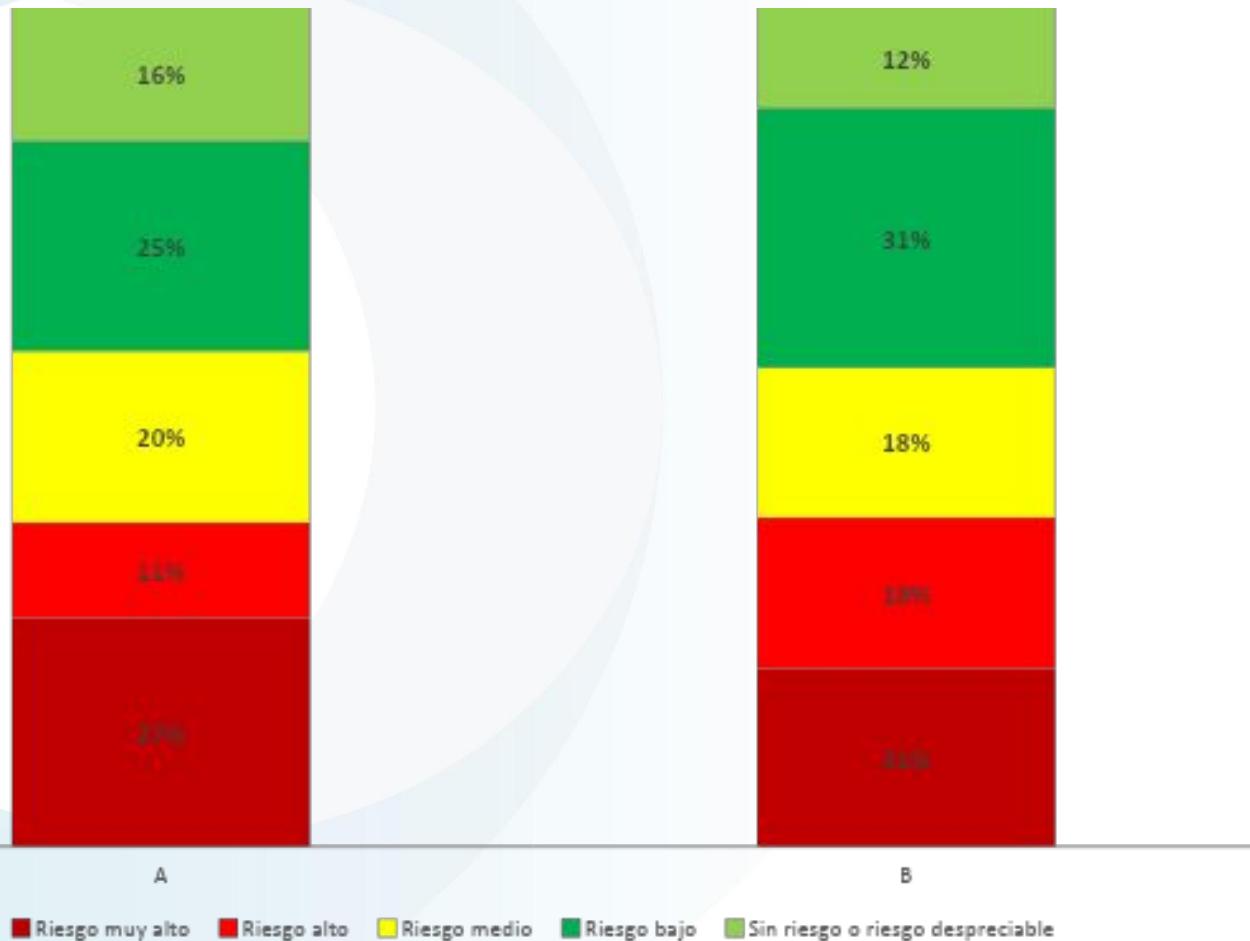
# NIVELES DE ESTRÉS PROCESOS



# NIVELES DE ESTRÉS POR CARGO



# NIVELES DE ESTRÉS FORMAS A y B



# PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN SEGUN LA RESOLUCIÓN 2764 DEL 2022

FORMA A	FORMA B
32%	30%

ART 13 Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual.

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.

CALCULO: Para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos. Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.



# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RESULTADOS DE PRIORIZACIÓN .



# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL **67,2%**

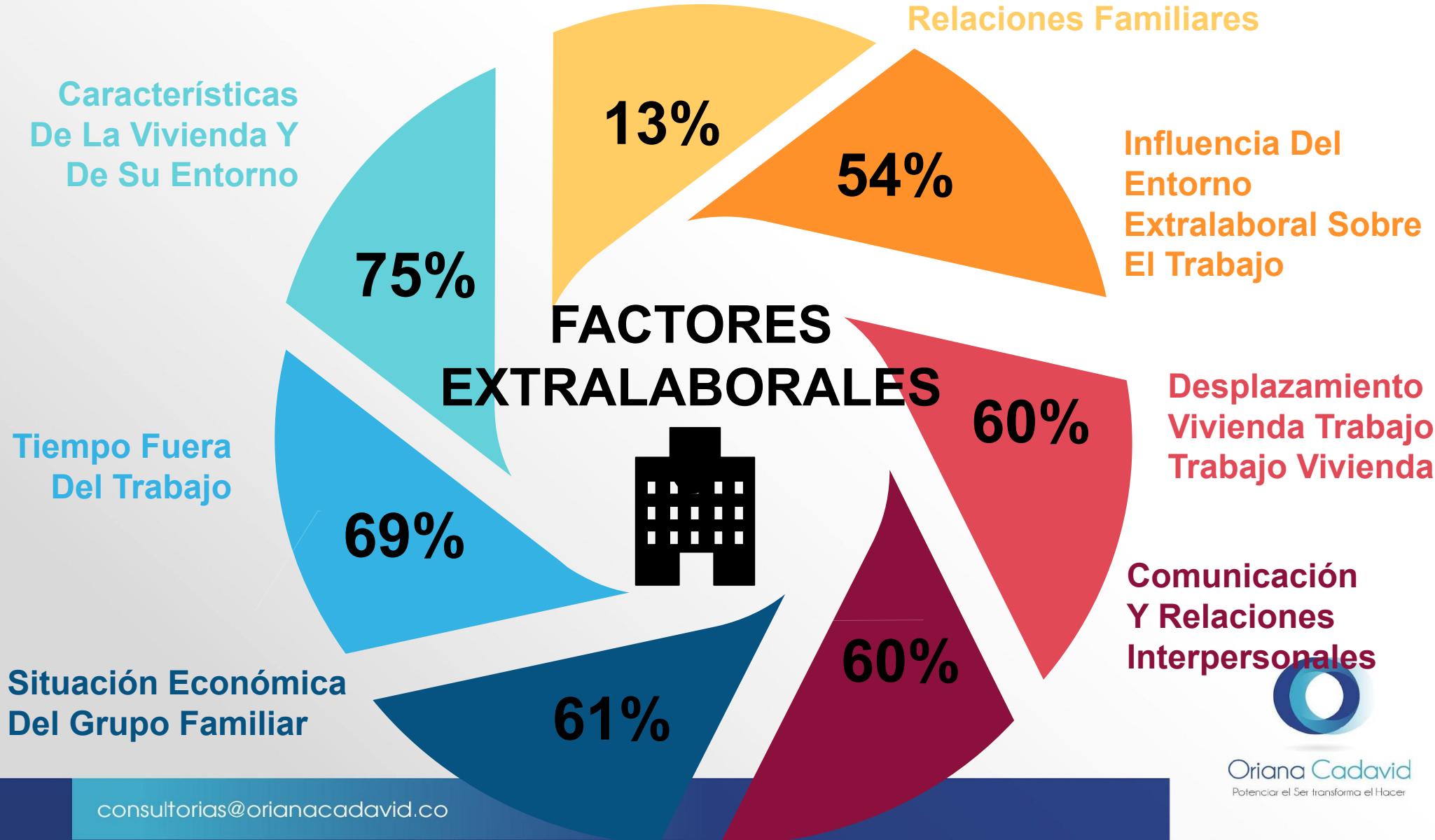


**75% EXTRALABORAL**

**70% SINTOMATOLOGÍA  
ESTRÉS**

**69% INTRALABORAL**







# ESTRÉS SINTOMATOLOGÍA

70%



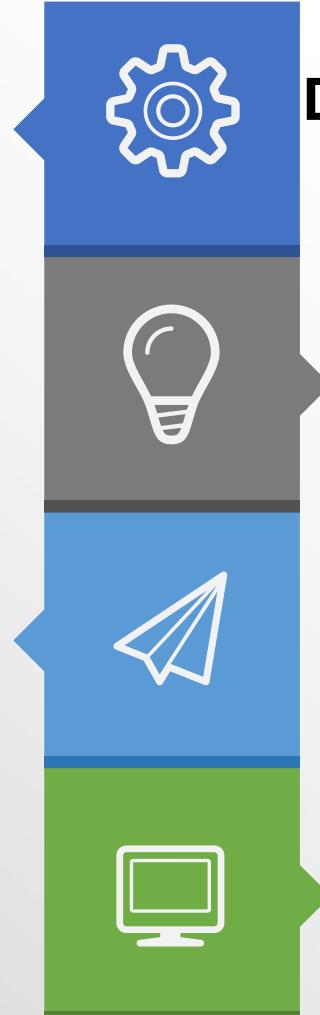
Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

Liderazgo Y  
Relaciones Sociales  
En El Trabajo

56%

74%

Control Sobre El  
Trabajo



Demandas Del Trabajo

62%

Recompensas

54%

## FACTORES INTRALABORES



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer



## Demandas Del Trabajo

Demandas De Carga Mental	71%
Influencia Del Trabajo en Entorno Extralaboral	70%
Demandas De La Jornada Laboral	68%
Exigencias De Responsabilidad Del Cargo	66%
Demandas Emocionales	66%
Consistencia Del Rol	58%
Demandas Cuantitativas	58%
Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico	45%

## Control Sobre El Trabajo



Participación Y Manejo Del Cambio	58%
Control Y Autonomía Sobre El Trabajo	54%
Claridad Del Rol	53%
Oportunidades Uso De Habilidades/Conocimientos	52%
Capacitación	39%

## Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo

Relación Con Los Colaboradores	65% **
Relaciones Sociales En El Trabajo	62%
Retroalimentación Del Desempeño	61%
Características De Liderazgo	58%



## FACTORES INTRALABORES



## Recompensas



Reconocimiento Y Compensación	55%
Recompensas Derivadas De La Organización	42 %



# RECOMENDACIONES: RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

LA FAMILIA, puede ser factor protector, aporta aspectos movilizadores y generadores de propósito desarrollar programa que permita incluir a las familias en proceso de formación orientado al fortalecimiento de la convivencia familiar, el sentido de vida colectivo y el desarrollo de hábitos que afiancen la economía familiar y la visión de futuro.

Convertirse en una red de apoyo, que brinde posibilidades de fortalecer la dinámica familiar

- Apoyaren la orientación y/o logro de beneficios para la compra y/o mejoramiento de vivienda – gestión a través de cajas de compensación-
- Incentivar la cultura del ahorro o inversión a través de fondos de empleados (a nivel interno o externo) o a través de talleres de sensibilización y entrenamiento en hábitos de ahorro e inversión, así como generar convenios con entidades bancarias.
- Incluir dentro de los programas de bienestar, capacitación en actividades de emprendimiento que involucren a las familias de los colaboradores.
- Involucrar a las familias en programa de desarrollo personal, apuntando a las parejas y a los hijos, en talleres de propósito de vida y orientación de vida o vocación, en desarrollo de hábitos para fortalecer calidad de vida.

\*\* impactar también lo Intralaboral: Demandas; puntualmente en la Influencia Del Trabajo en Entorno Extraprofesional



# RECOMENDACIONES: ANTE PERCEPCIÓN DE SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA A MANIFESTACIONES DE ESTRÉS

Mas allá de tener actividades aisladas, generar un programa orientado a la comprensión de los recursos personales que cada trabajador tiene para sobrellevar las situaciones retadoras tanto de su entorno como de su vida familiar.

El programa puede orientar a

1. Generar conciencia sobre la importancia de conocerse a si mismo y de saber gestionarse en situaciones retadoras
2. Conocer de manera más profunda el estrés, buscando desmitificarlo
3. Implementar espacios para que los trabajadores conozcan y vivan las diferentes estrategias de afrontamiento, para que sean ellos después los que desde la responsabilidad personal practiquen las estrategias que les sean cercanas a sus creencias, o manera de ser.
4. Ejecutar de manera constante y sistemática actividades de esparcimiento, enfocadas a generar experiencias de ocio, diversión y actividad física.



Oriana Cadavid  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

# **RECOMENDACIONES: ANTE PERCEPCIÓN DE SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA A MANIFESTACIONES DE ESTRÉS**

## **OTRAS ACCIONES PROPICIADAS POR LA EMPRESA**

- ❖ Implementar un ítem de valoración psicosocial en los exámenes médicos ocupacionales para evaluar a manera de tamizaje otra sintomatología como ansiedad y depresión.
- ❖ Mantener y fortalecer las iniciativas implementadas por la empresa orientadas al apoyo psicosocial entre los colaboradores enmarcado en el programa de bienestar laboral, con el acompañamiento del comité de convivencia.
- ❖ Gestionar alianzas estratégicas de apoyo Psicológico para los trabajadores, socialización de rutas de atención en el ámbito emocional, familiar o relacional.



**Oriana Cadavid**  
Potenciar el Ser transforma el Hacer

# **RECOMENDACIONES: SOBRE PERCEPCIÓN DE FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL**

Ante este factor, se recomienda como acción general, una exploración más profunda, que permita de manera participativa comprender los resultados generales obtenidos; con el objetivo, de desarrollar una intervención más efectiva y a la vez asegurar el involucramiento de las personas en la solución misma.

De igual manera con el nivel de comprensión obtenido se esquematizan algunas recomendaciones generales



# RECOMENDACIONES: Dominio Demandas Del Trabajo

Identificar de manera profunda y detallada las cargas de trabajo (análisis de tiempos, procesos, herramientas, distribución equilibrada de labores), incluyendo en esta exploración variables psicosociales, al encontrar una percepción de alto riesgo en las demandas cuantitativas, emocionales y mentales, así como en el de responsabilidad del cargo.

Al encontrar una alta proporción en la percepción de riesgo de la influencia del trabajo sobre el entorno se hace necesario fomentar/Mantener las políticas que permita un balance en la relación vida-trabajo, algunas pueden ser, de flexibilidad horaria, generar esquemas de reconocimiento o de beneficios en términos de tiempo.

Aplicar estrategias de movilidad o entrenamiento a las personas que ocupan cargos con tareas monótonas y/o repetitivas, para que aprendan y vivan cambios o nuevas actividades que les impulsen o enriquezcan en habilidades y conocimientos.

Fortalecer el programa de pausas activas con enfoque físico, cognitivo, emocional y social, involucrando a los líderes y comités para que sean garantes de su realización y el logro del objetivo .



# **RECOMENDACIONES: Dominio Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo**

Desarrollar estrategias formativas como escuela de liderazgo, pensada para cada nivel o rol de cargo, donde se interioricen esquemas de trabajo orientados hacia el liderazgo consciente.

Aplicar herramientas de grupo focal en procesos con percepción más desfavorable (prioritarias) para profundizar en aspectos del liderazgo y de las relaciones sociales, integrando un posible diagnóstico más profundo de clima o ambiente laboral.

Implementar estrategias adicionales de acompañamiento y feedback al liderazgo, como radar de líderes que se puedan traducir en planes de desarrollo para el fortalecimiento del desempeño de las personas que tiene equipos a su cargo

Fortalecer la gestión del comité de convivencia para lograr la ejecución de actividades enfocadas al "Buen trato".

Afianzar el conocimiento a través de reincidencia, campañas etc; frente a políticas y procedimientos tales como al código de ética/conducta, política contra el acoso laboral, reglamento interno de trabajo, manual de convivencia entre otros.



# RECOMENDACIONES: Dominio Recompensas

Desarrollar un programa de fidelización interna, que recoja la diversidad de expectativas y necesidades de la población y pueda de manera sistemática y objetivo entregar beneficios a los trabajadores.

Fortalecer la propuesta de valor organizacional, a través de estrategias de endomarketing que afiancen la identidad de los trabajaderos hacia la empresa, aspecto que puede llegar a convertirse en un factor protector ante la percepción de riesgo generalizada.

Revisar las estrategias formales de crecimiento y desarrollo, para conocer su real implementación e impacto en el propósito de vida de los trabajadores.

Identificar estrategias que permitan recompensar el desempeño o la productividad de los trabajadores a través de incentivos y/o estímulos al cumplimiento de logros o acciones específicas.



# Recomendaciones: Dominio Control Sobre El Trabajo

Sesiones programadas entre líderes y equipos para identificar posibles brechas entre propósitos, objetivos, autoridad, responsabilidades, relaciones interpersonales, grado de control y de participación.

Hacer seguimiento al programa de formación, capacitación y/o entrenamiento (políticas, procedimiento, evaluación) e identificación de nuevas necesidades que estén alineadas al rol e incluso, al propósito de vida o talentos del trabajador

Ajustar el plan de promoción interna o plan carrera, de forma que permite la adquisición y aplicación de nuevos conocimientos en el rol.

Reinducción de procesos y/o procedimientos para mejorar Control sobre el trabajo, clarificar objetivos, aprovechamiento de herramientas de trabajo, planificación y priorización de tareas y comunicación oportuna.

