

Informe General de Resultados Diagnóstico Riesgo Psicosocial



Elaborado por:
MARSH RISK CONSULTING LTDA
Licencia en S.O. 6351 de 2016

Septiembre 2023

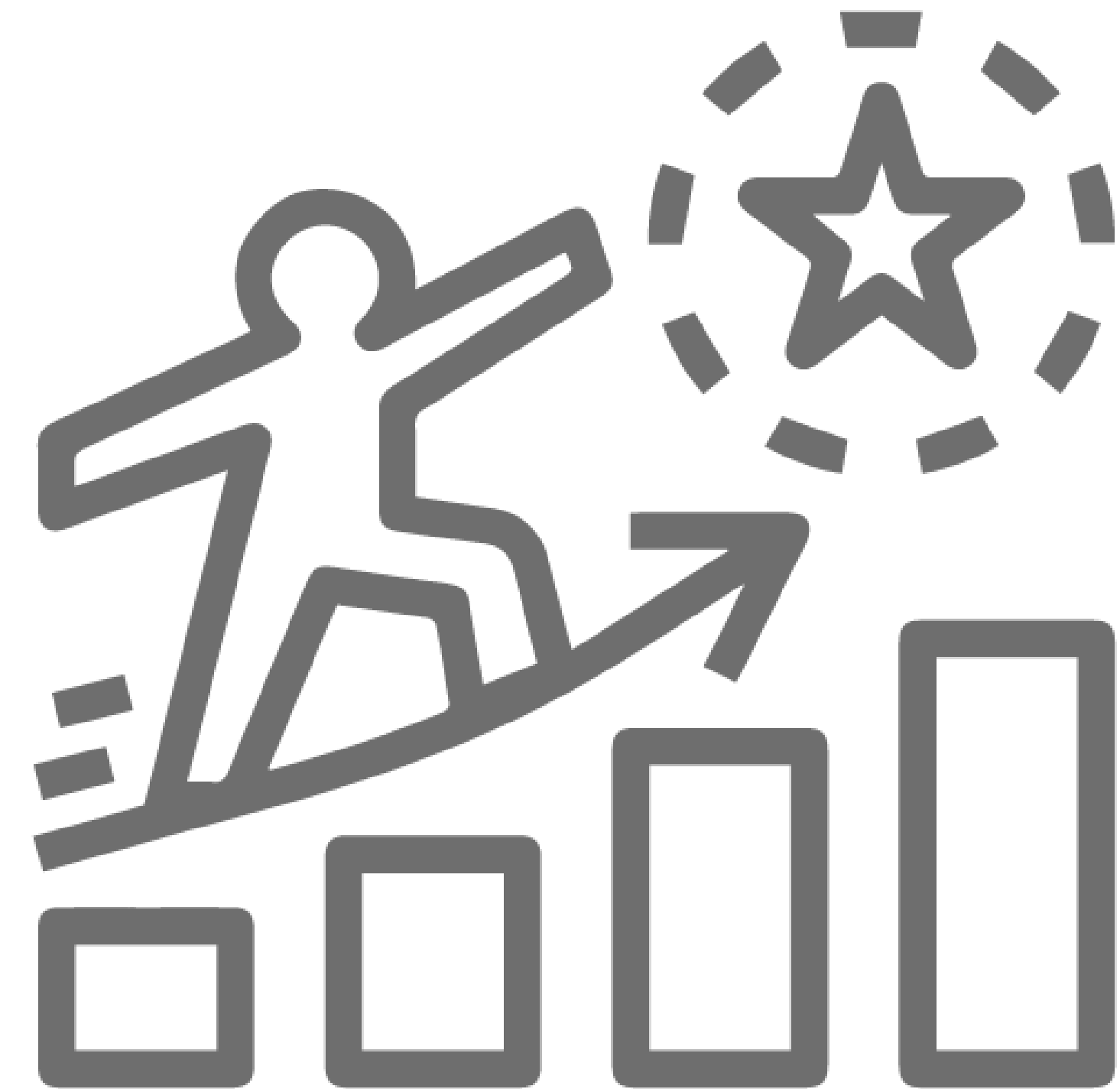
1- Objetivos-----	3		
2- Marco Teórico-----	4		
3- Marco Legal-----	8		
4- Reto y Metodología-----	9		
5- Datos Demográficos y de Participación -----	10		
5.1- Datos Demográficos -----	10		
5.2- Datos Ocupacionales -----	11		
5.3- Participación-----	12		
6- Niveles de Riesgo-----	13		
7- Resultados Generales -----	14		
7.1- Consolidado Dominios Intralaboral-----	15		
7.1.1.1- Dimensión Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo ----	16		
7.1.1.2 Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo -----	17		
7.1.1.3- Recomendaciones Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo -			
-----	18		
7.1.2.1- Dimensión Control Sobre el Trabajo -----	19		
7.1.2.2- Control Sobre el Trabajo -----	20		
7.1.2.3- Recomendaciones Control Sobre el Trabajo -----	21		
7.1.3.1- Dimensión Demandas del Trabajo -----	22		
7.1.3.2- Demandas del Trabajo 1-----	23		
7.1.3.3- Demandas del Trabajo 2 -----	24		
7.1.3.4- Recomendaciones Demandas del Trabajo 1 -----	25		
7.1.3.5- Recomendaciones Demandas del Trabajo 2 -----	26		
		7.1.4.1- Dimensión Recompensas -----	27
		7.1.4.2- Recompensas -----	28
		7.1.4.3- Recomendaciones Recompensas -----	29
		7.2- Extralaboral-----	30
		7.2.1-Consolidado Extralaboral 1-----	31
		7.2.2- Consolidado Extralaboral 2-----	32
		7.2.3- Recomendaciones Extralaborales 1-----	33
		7.2.4- Recomendaciones Extralaborales 2 -----	34
		7.3- Resultados Estrés-----	35
		7.3.1- Recomendaciones Estrés -----	36
		8- Factores Protectores y de Riesgo -----	37
		9- Observaciones-----	39
		10- Propuesta de Intervención-----	40
		11- Baremos Dominios y Dimensiones -----	43
		12- Referencias-----	45

Objetivos Generales

Promover la salud y el bienestar de los trabajadores vinculados a la empresa, a través de la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial y el fortalecimiento de los factores psicosociales protectores, atendiendo lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo.

Objetivos Específicos

- Realizar la caracterización sociodemográfica de la población evaluada.
- Establecer la distribución de trabajadores según el nivel de riesgo para cada una de las dimensiones y dominios evaluados a través de los cuestionarios de la batería de evaluación de los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo.
- Recomendar las acciones de prevención e intervención, que permitan el mejoramiento, control y mitigación de los principales factores de riesgo psicosocial detectados.



En los últimos años se han generado cambios significativos en los procesos económicos como la globalización de los mercados y las crisis financieras, los cuales han modificado las actividades laborales a través de la introducción de nuevas tecnologías y el cambio de las relaciones laborales¹. Factores como la mentalización del trabajo, el incremento de las relaciones sociales y del trabajo en equipo, la introducción de nuevas tecnologías y las relaciones contractuales y laborales han favorecido el aumento de la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo¹. Estos riesgos psicosociales se relacionan con el incremento en los niveles de estrés soportado por la población trabajadora y conllevan al deterioro de la salud física y mental de la misma².

Los riesgos psicosociales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo como la interacción entre el contenido de la tarea, la organización y manejo del trabajo, las condiciones ambientales y las condiciones organizacionales, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores por otro³. Los niveles elevados de los riesgos psicosociales pueden conducir a dificultades relacionadas con la enfermedad mental de los trabajadores, costos asociados a procedimientos judiciales e incremento de acoso laboral². Por su parte, la exposición prolongada a niveles elevados de estrés da cuenta de diversas dificultades mentales y físicas, como ansiedad, depresión, intentos de suicidio, problemas de sueño, dolores de espalda, fatiga, problemas digestivos, enfermedad autoinmune, función inmunológica pobre, enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial y úlceras pépticas⁵.

Los costos por la atención de dificultades relacionadas con los riesgos psicosociales han sido considerables⁵. Se han encontrado dificultades en niveles individuales, organizacionales y sociales⁵. Se calcula que el costo social derivado de la atención a las consecuencias de los riesgos psicosociales en Europa es de: €617 billones al año por atención de depresión relacionada con condiciones laborales, €272 billones por ausentismo, €242 billones por baja productividad, €63 billones por atención en salud y €39 billones por pagos de beneficios⁶. En Estados Unidos el costo se calcula de 300 billones de dólares al año.⁷

Los riesgos psicosociales elevados se han relacionado directamente con los niveles de estrés manifestados por las condiciones laborales⁴. A su vez, estos niveles de estrés se han relacionado con la manifestación de dificultades en salud mental y salud física. Con relación a la salud mental se encuentran evidencias relacionadas a depresión⁸, psicosis⁹, ansiedad¹⁰, trastorno de estrés postraumático¹¹, agotamiento¹², trastornos cognitivos¹³, Karoshi¹⁴, Burnout's¹⁵ y dificultades sociales y conductuales¹⁶ entre otros. En los aspectos físicos se ha encontrado relación con enfermedad cardíaca¹⁷, síndromes metabólicos y diabetes¹⁸ y desórdenes musculoesqueléticos¹⁹ entre otros.

Modelos Teóricos de Estrés y Riesgo Psicosocial

Con el fin de gestionar el riesgo psicosocial, se han desarrollado diversos modelos teóricos que dan cuenta de la fundamentación científica del análisis y evaluación de los riesgos psicosociales. Dentro de los modelos teóricos más abordados se encuentran los basados en los desajustes entre la persona y el puesto de trabajo, como el modelo de Demandas - Control de Karasek²⁰, mientras que otras atienden al intercambio de contribuciones y compensaciones entre empleador y trabajador, como la del Esfuerzo-Recompensa de Siegrist²¹.

El Modelo de Demandas - Control de Karasek plantea que los trabajadores con altas demandas laborales presentan mayores niveles de estrés²⁰. Sin embargo, al existir un mayor control o toma de decisiones, se reducen los efectos negativos de las altas demandas laborales. Johnson y Hall ampliaron este modelo, incluyendo el Apoyo Social como un factor determinante en los niveles de estrés percibidos por los trabajadores.²² Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli continuaron con esta línea de trabajo y diseñaron el Modelo Demandas - Recursos, por medio del cual se interrelacionan el control junto con el clima laboral de apoyo, la participación y la variedad de tareas entre otros²³.

Con relación al Modelo de Esfuerzo - Recompensa de Siegrist, se parte de la conceptualización de las recompensas como el estatus laboral, la estima y el salario. Cuando un trabajador desarrolla un esfuerzo elevado y no es correspondido de igual forma por dichas recompensas, se podría generar un nivel de estrés elevado²¹.

Aparte de estas dos vertientes, se han diseñado otros modelos que conceptualizan al estrés como una respuesta psicológica negativa, con consecuencias nocivas para el bienestar de los trabajadores y de las organizaciones. Dentro de este grupo de modelos se encuentra el Modelo de Características de la Tarea²⁴, el Modelo de Michigan²⁵, el Modelo Socio-Técnico²⁶ y el Modelo Vitamínico de Warr²⁷.

De igual forma se ha realizado una contribución actual a otro tipo de modelos más complejos para el estudio de los riesgos psicosociales¹. El Modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas) se basa en el Modelo de Proceso Dual de Schaufeli y Bakker, incluyendo una valoración positiva sobre el estrés²⁸. En este sentido se considera a estrés como un factor que genera efectos negativos en la salud de los trabajadores, pero favorece el desempeño de estos en el desarrollo de las actividades laborales²⁹. El Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional - modelo AMIGO, parte de la interacción de múltiples variables: estratégicas, carácter duro, carácter blando y de ajuste³⁰.

Instrumentos de Evaluación de Riesgo Psicosocial

Con base en los modelos teóricos desarrollados, se ha diseñado diversos cuestionarios de autor reporte que detectan la presencia de niveles de riesgo psicosocial elevado en los ambientes de trabajo³¹. Estos cuestionarios han sido utilizados de forma masiva, debido a la facilidad de su aplicación y el bajo costo que significa su implementación³¹. Sin embargo, estos cuestionarios arrojan medidas "subjetivas" basadas en la percepción de los trabajadores³¹. Se podrían realizar diversas evaluaciones basadas en evidencia objetiva, como enfermedades derivadas del riesgo psicosocial, desempeño de los trabajadores o accidentes derivados de niveles de riesgo psicosocial elevado, pero serían más costosas y difíciles de llevar a cabo en todos los trabajadores³¹.

Dentro de los instrumentos de medición de riesgo psicosocial más conocidos se encuentran: Copenhagen psychosocial questionnaire -COPSOQ-³², Effortreward imbalance -ERI-³³, General nordic questionnaire -QPS Nordic³⁴, Job content questionnaire -JCQ-³⁵, Niosh generic job stress questionnaire³⁶, Occupational stress index -OSH-³⁷, Occupational stress questionnaire³⁸, Psychosocial working conditions -PWC-³⁹, Stress profile⁴⁰, Work environment scale -wes⁴¹ y RHIA/VERA⁴² entre otros.

Á pesar de existir un amplio número de cuestionarios de evaluación de riesgo psicosocial, se ha encontrado que su uso en los lugares de trabajo ha sido muy bajo¹. De acuerdo con la Encuesta Europea de Nuevos y Emergentes Riesgos en Empresas, en Europa tan sólo el 26% de los establecimientos de los 27 Estados miembros de la Unión Europea (UE-27) dice contar con procedimientos para hacer frente al estrés relacionado con el trabajo⁴³.

Riesgo Psicosocial en Colombia

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

De igual forma en el año 2010 se publicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual fue validada para la población de trabajadores colombianos⁴⁴. Este conjunto de instrumentos fue avalado por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los niveles de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios⁴⁴. El modelo en el que se basa la batería considera elementos del Modelo de Demandas —Control y Apoyo Social de Karasek Theorell y Johnson, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa de Siegrist y del Modelo Dinámico de los Factores de Riesgo Psicosocial de Villalobos⁴⁴. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales⁴⁴.

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

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

Para el año 2019, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 2404 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. A través de esta resolución se establecen los estándares mínimos para la evaluación e intervención del riesgo psicosocial en las empresas. Aparte de este marco normativo referente a riesgo psicosocial, también se puede evidenciar en Colombia un importante esfuerzo por estructurar los procesos de prevención del riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en la población trabajadora colombiana, a través de las siguientes acciones:

- Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 establece: "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". Resolución 1075 de 1992, en su Artículo 1 ordena: "los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, ... campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores".
- Decreto 1295 de 1994, en el Capítulo IV, Artículo 35 define los servicios de prevención que debe brindar la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la empresa, y menciona el fomento de vida y trabajo saludables, teniendo en cuenta el perfil epidemiológico de la organización, dentro del cual se encuentra el análisis de los riesgos derivados de los factores de riesgo psicosocial. Debe aclararse que el desarrollo de actividades de prevención es responsabilidad del empleador y la asesoría en la ejecución de las actividades es responsabilidad de la ARL.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1090 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.
- En el año 2007 junto con la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales publicó el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Ley 1257 de 2008, dicta los principios para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Junto con la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales publicó la cartilla para el empleador y para el trabajador de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral.
- Resolución 652 de 2012, que establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Resolución 1356 de 2012, que modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1562 de 2012, a través de la cual se realizan modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales. Ley 1566 de 2012, por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.
- Ley 1616 de 2013, por la cual se busca garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés, del Ministerio de Trabajo en 2014.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 4886 de 2018, por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental.
- Ley 2191 de 2022, Ley de Desconexión Laboral.
- 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.

Datos Generales

Características socio-demográficas

Factor Intralaboral

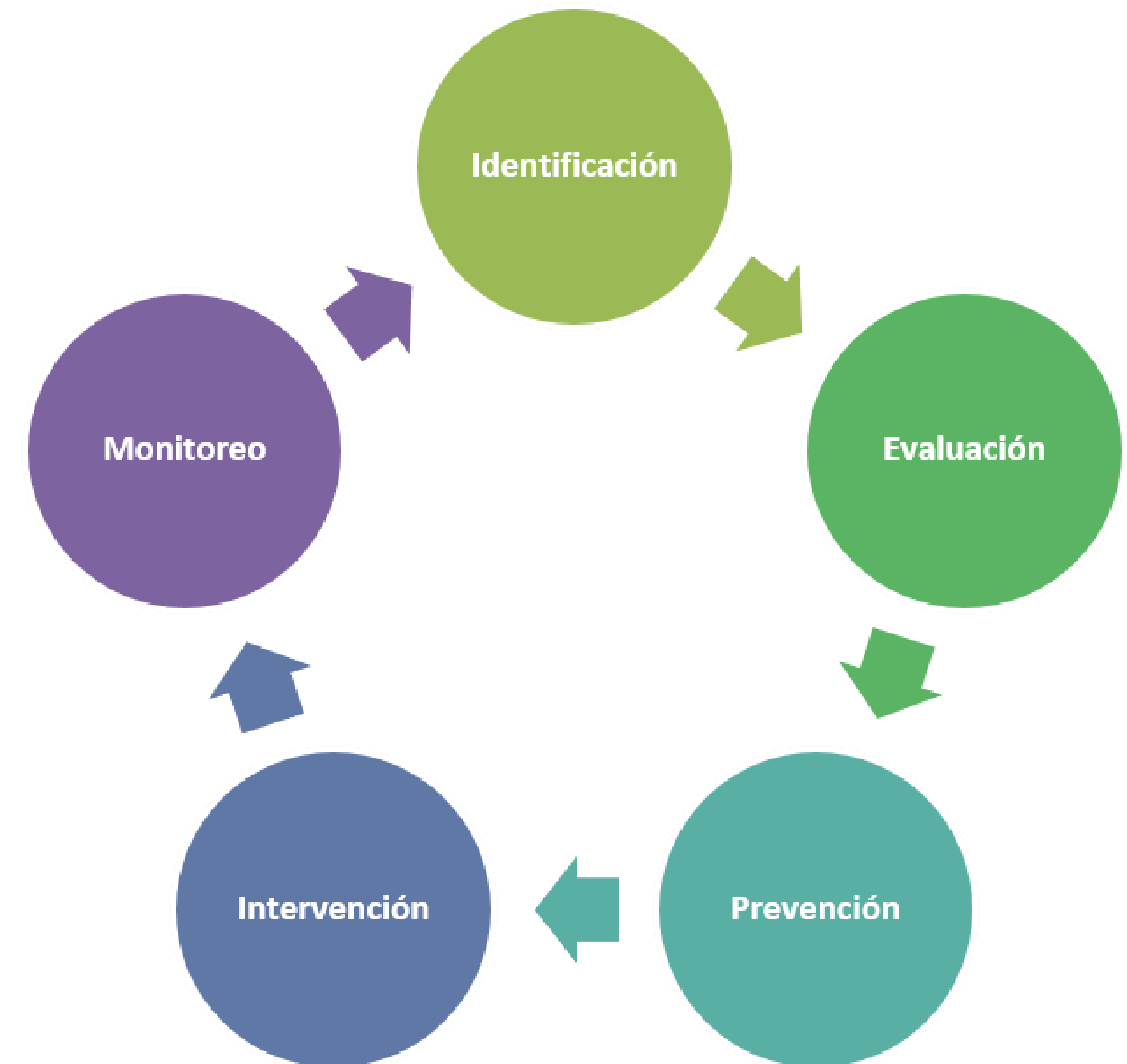
Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Factor Extralaboral

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Factor Individual

Sintomatología del estrés



Reto del Proyecto:

Detectar los factores psicosociales reportados por los trabajadores de la empresa **CORPOCALDAS** con el fin de identificar los aspectos en los que es necesario desarrollar acciones destinadas a prevenir y/o mitigar los efectos en la salud y en la calidad de vida de las personas evaluadas y reconocer aquellos aspectos que se constituyen como protectores, brindando la información que permita a la empresa promover ambientes de trabajo saludables.

Metodología:

1. Reunión de revisión de viabilidad del proyecto y aprobación de documentos legales (Habeas Data y Consentimiento Informado).
2. Planeación de la actividad por parte de la empresa CORPOCALDAS y MERCER MARSH BENEFICIOS.
3. Sensibilización para el diligenciamiento de la evaluación.
4. Firma del consentimiento informado.
5. Aplicación de las pruebas diagnósticas.
6. Procesamiento de datos y análisis de la información correspondiente
7. Elaboración y entrega de informe diagnóstico.
8. Gestión integral con intervención en fuente y medio
9. Custodia de la Información

5.1 Datos Demográficos

Población por Sexo

Sexo	%TG Recuento de Nombre
Femenino	54,36%
Masculino	45,64%

Población por Edad

Rango Edad	%TG Recuento de Nombre
21 a 25 años	2,05%
26 a 30 años	10,26%
31 a 35 años	8,21%
36 a 40 años	15,38%
41 a 50 años	34,36%
más de 50 años	27,69%
ND	2,05%

Población por Estado Civil

Estado civil	%TG Recuento de Nombre
Casado(a)	36,41%
Divorciado(a)	2,56%
Separado(a)	3,59%
Soltero(a)	33,33%
Union libre	23,59%
Viudo(a)	0,51%

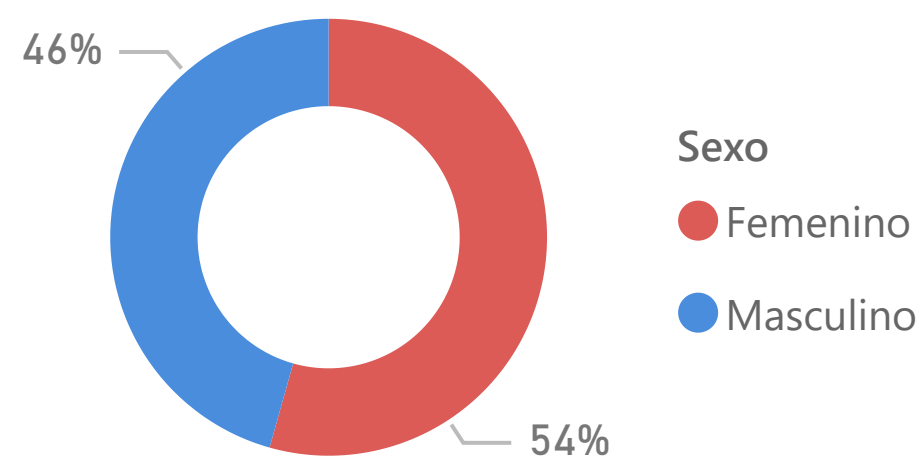
Población por Estrato

ESTRATO	%TG Recuento de Nombre
1	5,13%
2	13,85%
3	37,44%
4	22,56%
5	8,72%
6	7,69%
Finca	3,08%
No sé	1,54%

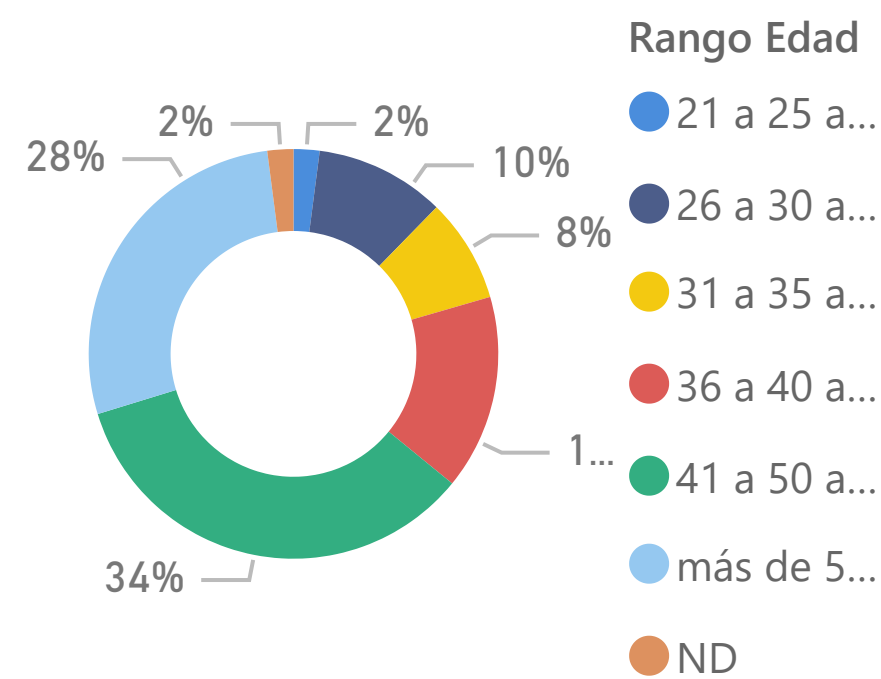
Personas a Cargo

# PERSONAS A CARGO	%TG Recuento de Nombre
1	35,38%
2	27,18%
0	19,49%
3	11,28%
4	5,13%
5	1,03%
7	0,51%

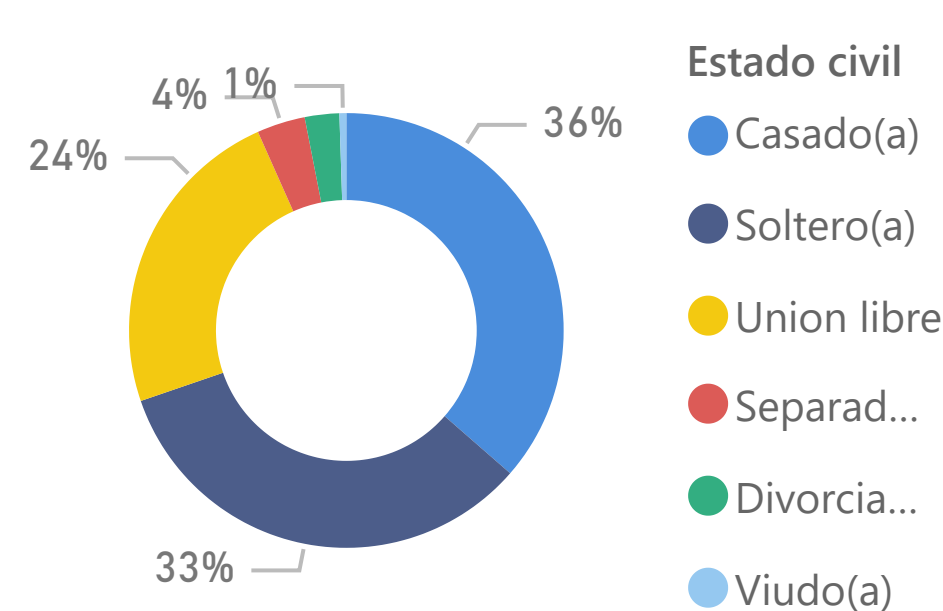
Población por Sexo



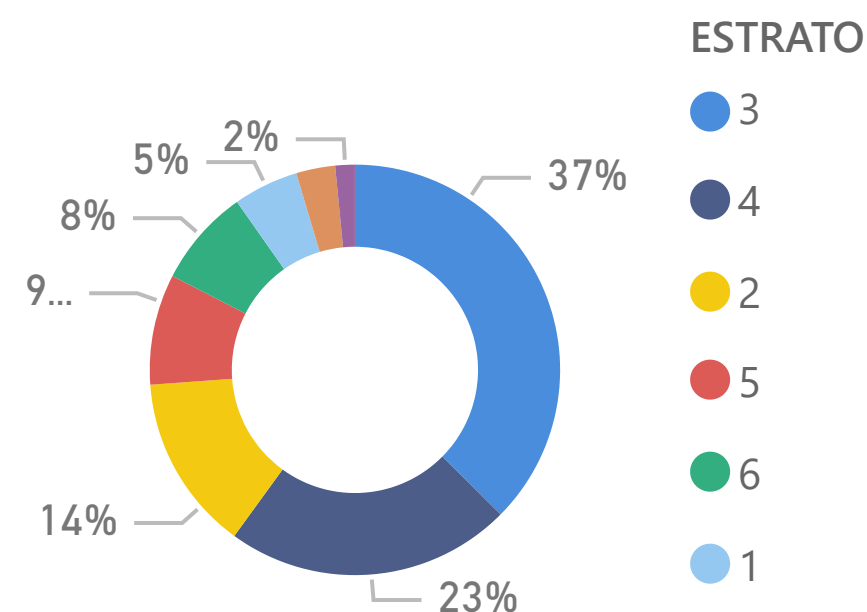
Población por Edad



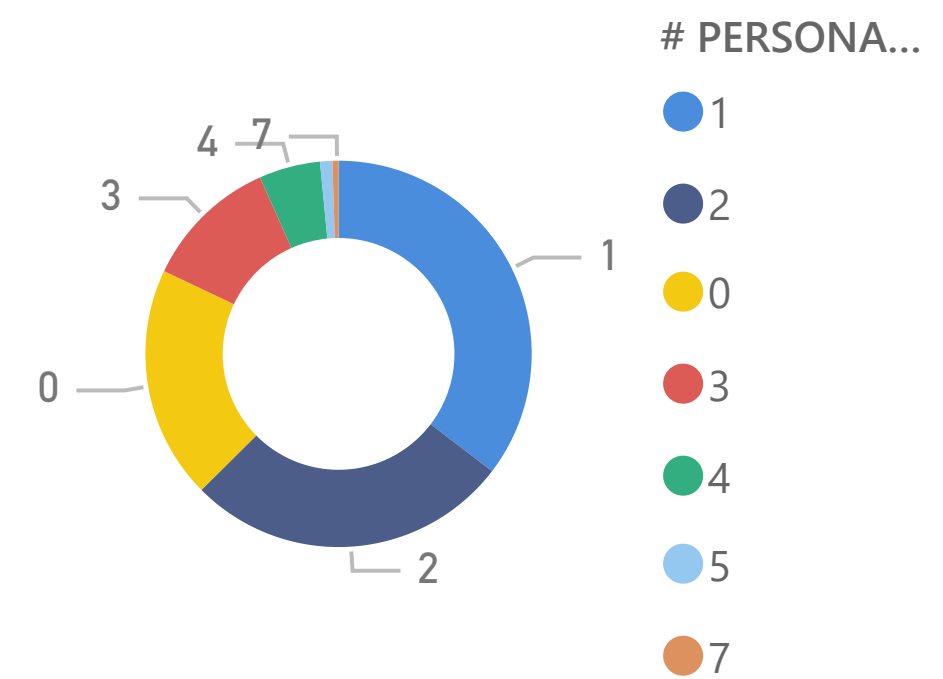
Población por Estado Civil



Población por Estrato



Personas a Cargo



5.2 Datos Ocupacionales

Horas Promedio Persona	
Horas de trabajo	%TG Recuento de Nombre
0	1,03%
5	0,51%
8	92,82%
9	3,59%
10	0,51%
85	1,54%

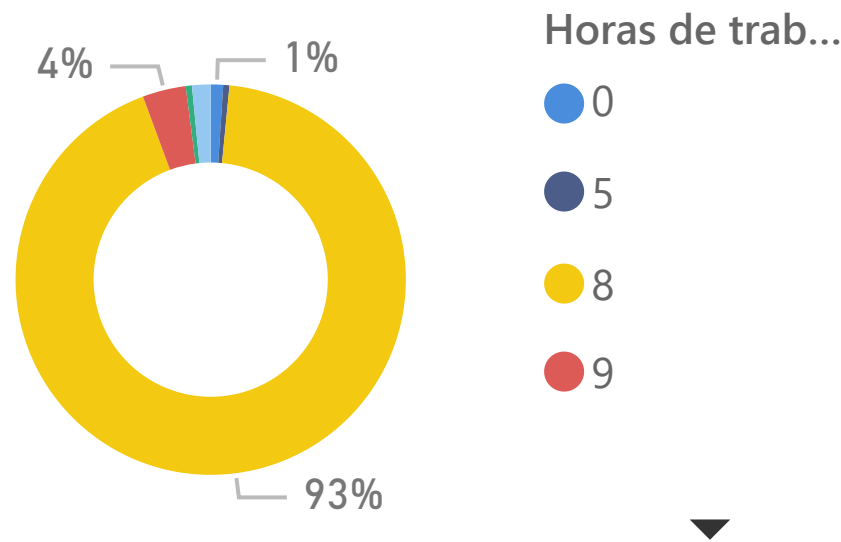
Población por Tipo de Salario	
Tipo de salario	%TG Recuento de Nombre
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	96,41%
Una parte fija y otra variable	1,54%
0	1,03%
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	1,03%

Población por Tipo de Contrato	
Tipo de contrato	%TG Recuento de Nombre
0	2,05%
Cooperado (cooperativa)	0,51%
No sé	1,54%
Prestación de servicios	0,51%
Temporal de 1 año o más	4,62%
Temporal de menos de 1 año	1,03%
Término indefinido	89,74%

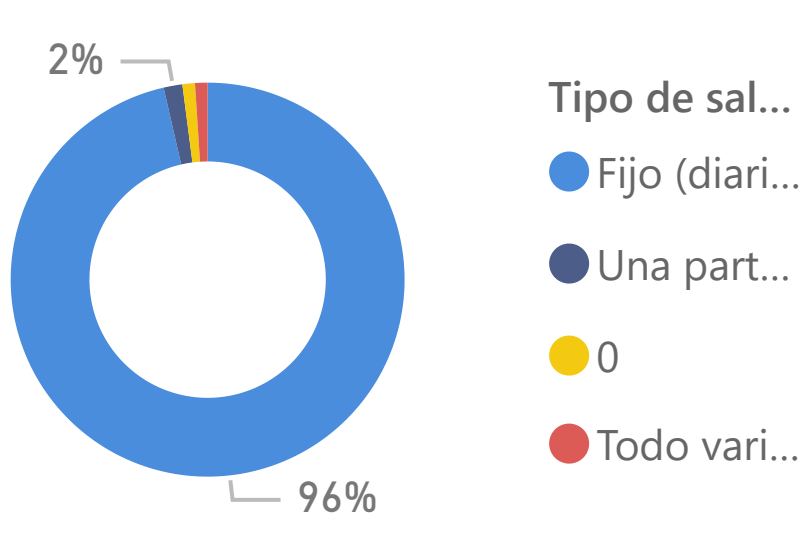
Antigüedad en la Empresa	
Antigüedad en la empresa	%TG Recuento de Nombre
Mas de un año	83,59%
Menos de un año	11,79%
0	4,62%

Antigüedad en el Cargo	
Antigüedad en el cargo	%TG Recuento de Nombre
0	3,08%
Mas de un año	78,97%
Menos de un año	17,95%

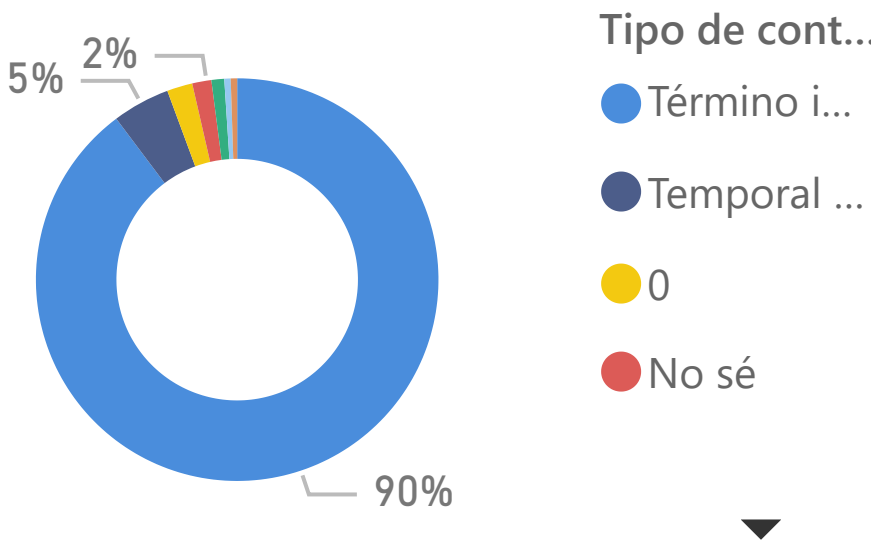
Horas de Trabajo Promedio



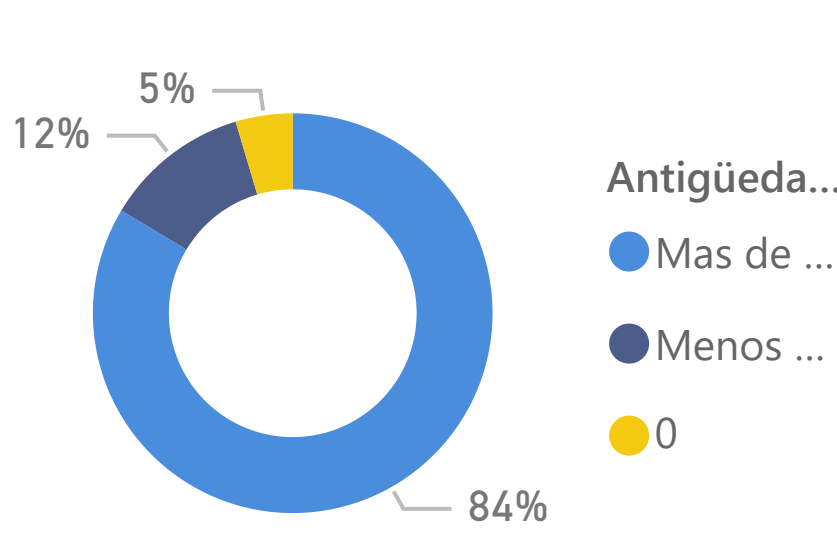
Población por Tipo de Salario



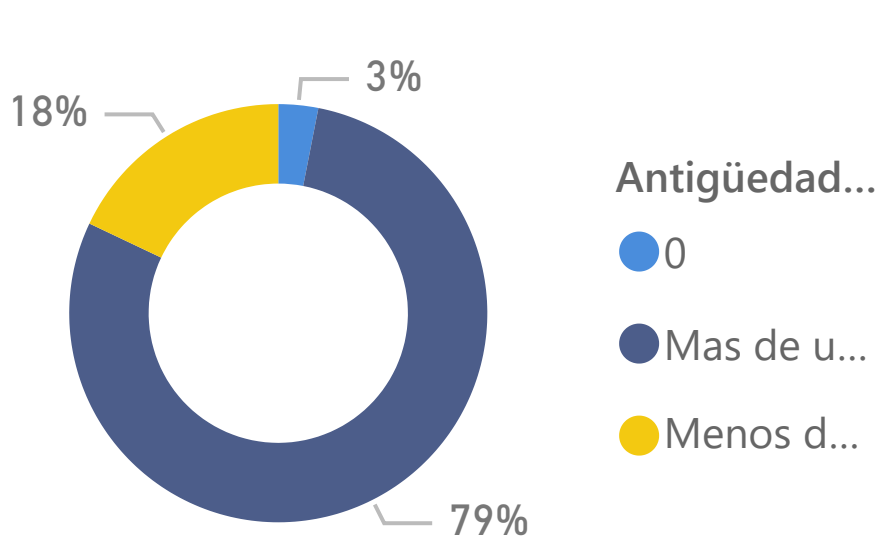
Población por Tipo de Contrato



Antigüedad en la Empresa



Antigüedad en el Cargo



5.3 Participación

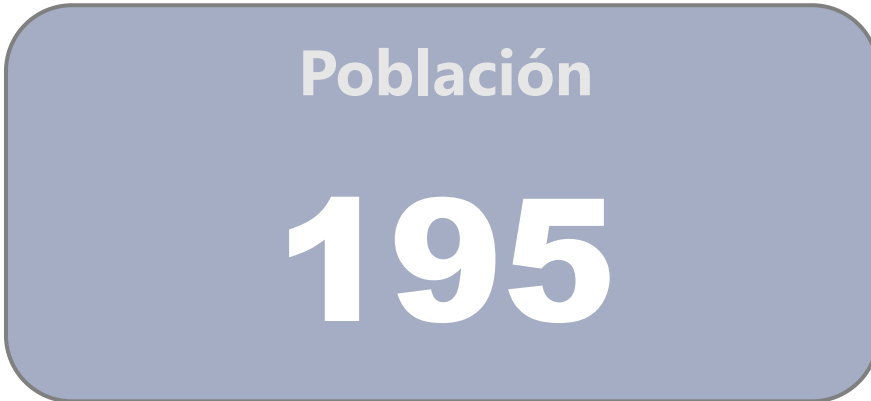
Forma A



Forma B



Total



Cubrimiento

96%

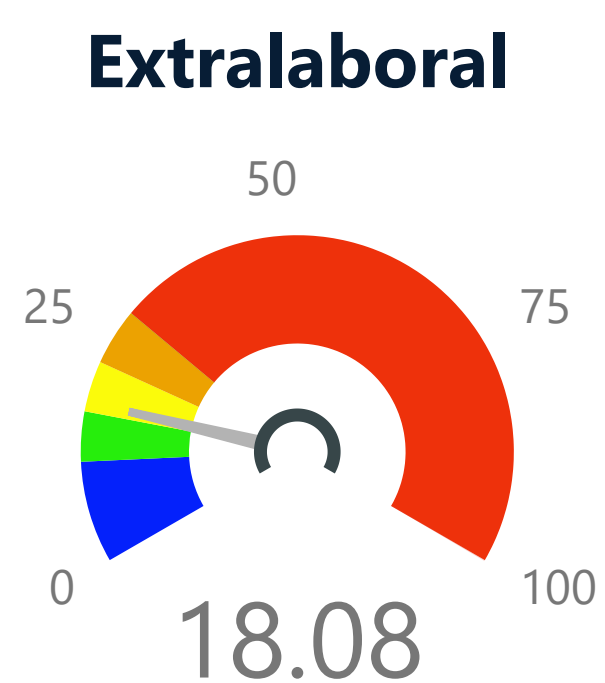
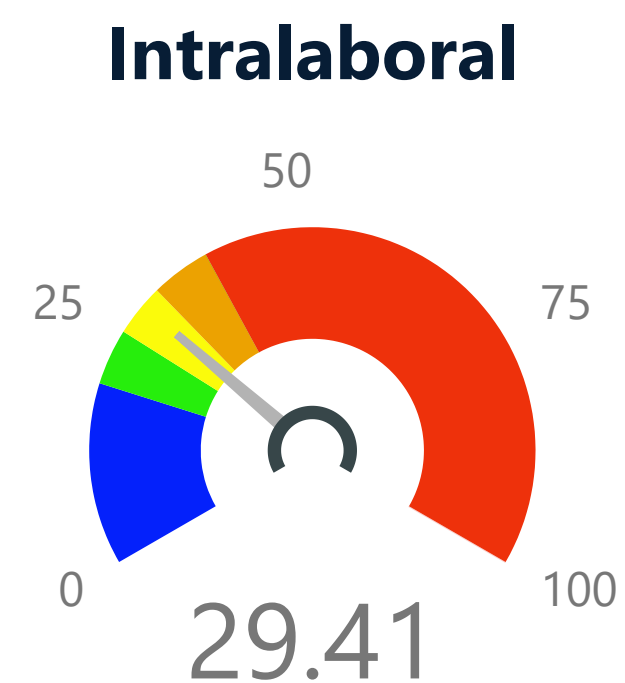
Meta

203

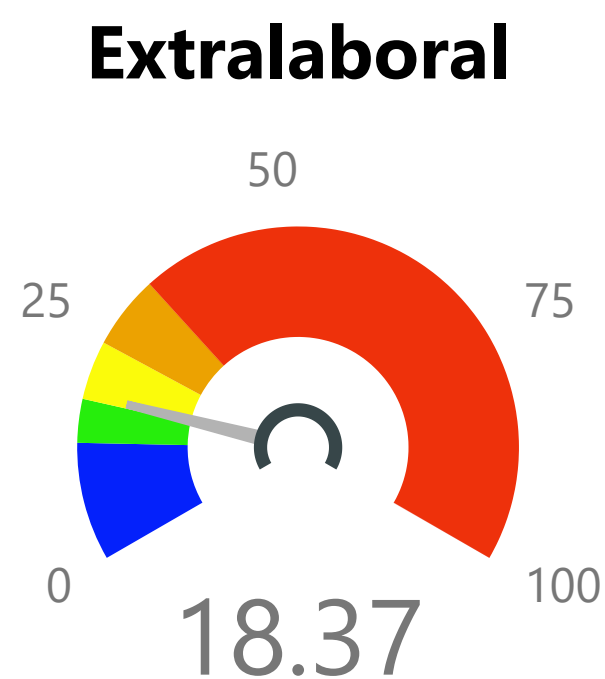
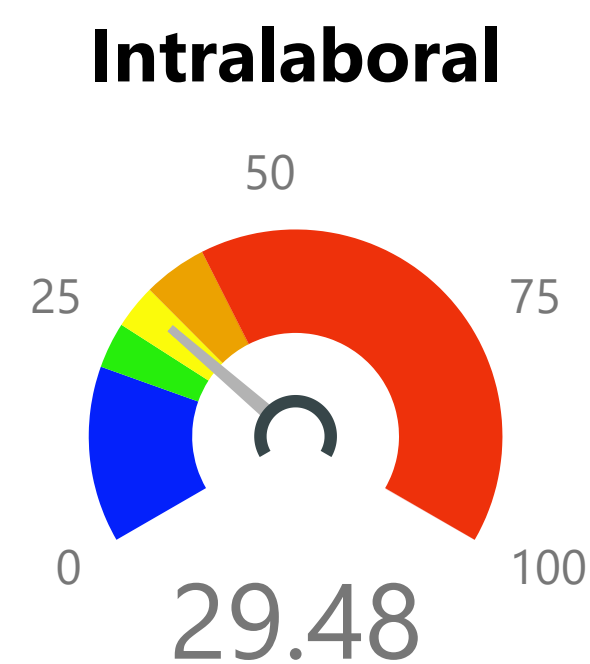


- **Sin riesgo o riesgo despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales 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.
- **Riesgo medio:** 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.
- **Riesgo alto:** 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. **SVE**
- **Riesgo muy alto:** 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. **SVE**

Forma A



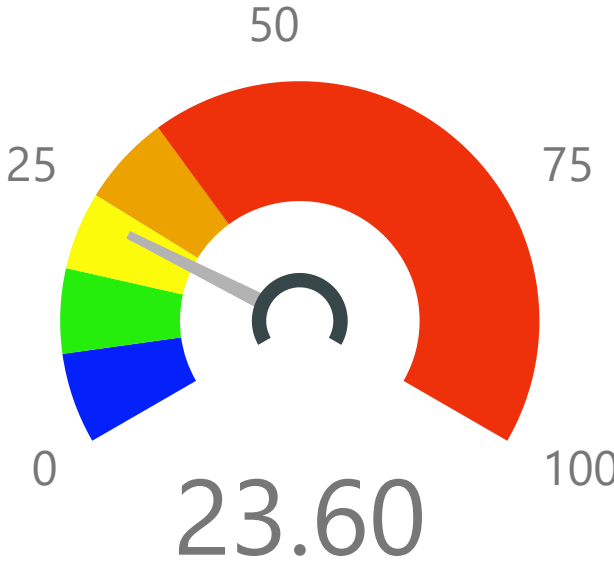
Forma B



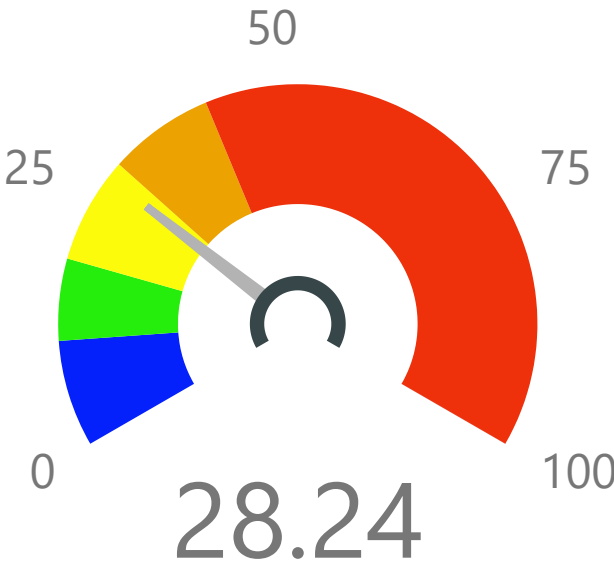
IMPORTANTE: Con base en los resultados arrojados (RIESGO MEDIO) y según la Res 2764 de 2022 el siguiente diagnostico se debe hacer en **OCTUBRE 2025** y se requiere intervención en la fuente y en los trabajadores.

Forma A

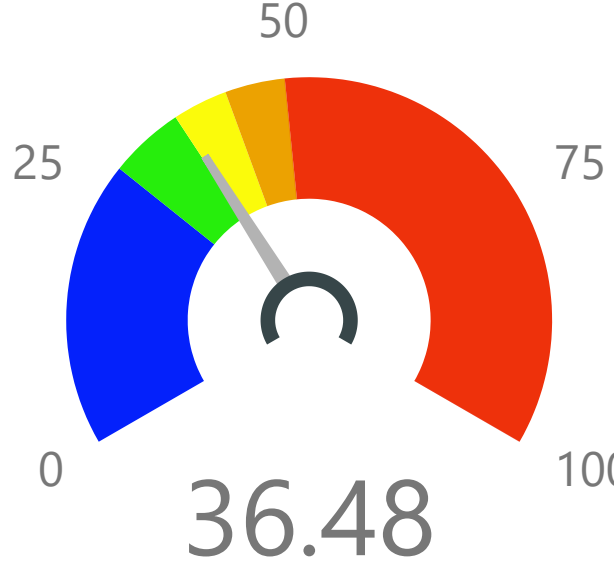
Liderazgo y relaciones s...



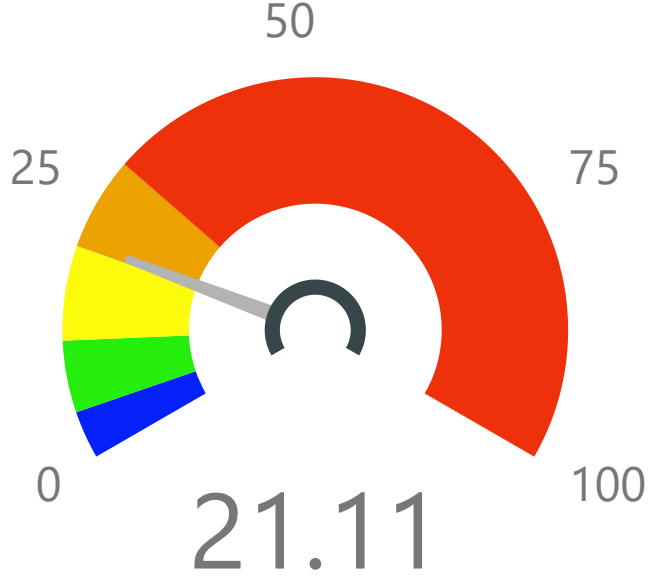
Control sobre el trabajo



Demandas del trabajo

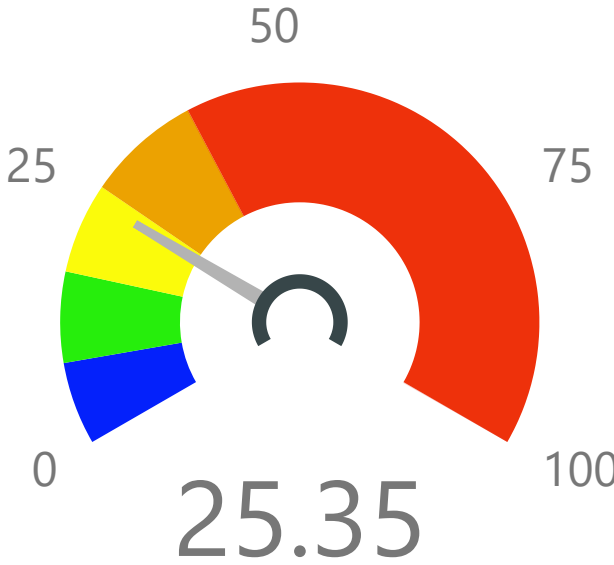


Recompensas

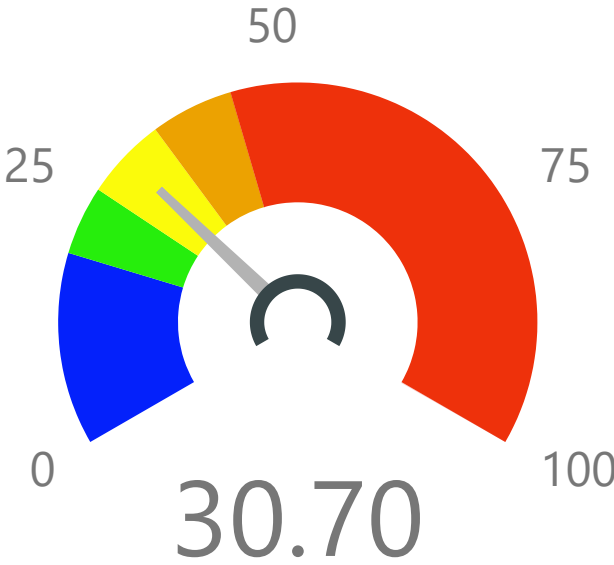


Forma B

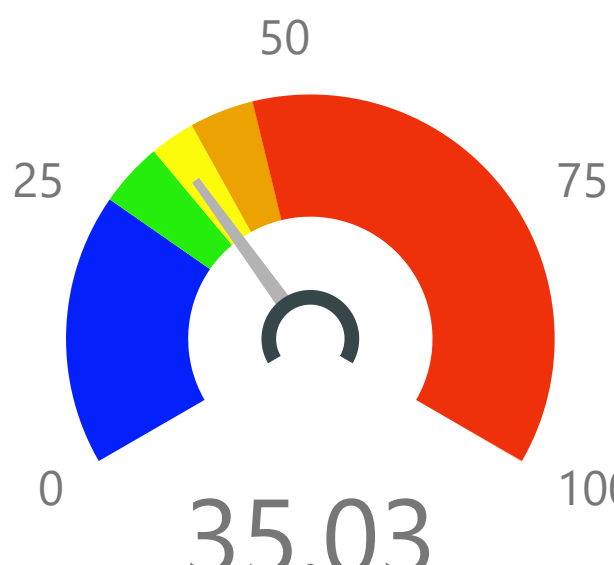
Liderazgo y relaciones s...



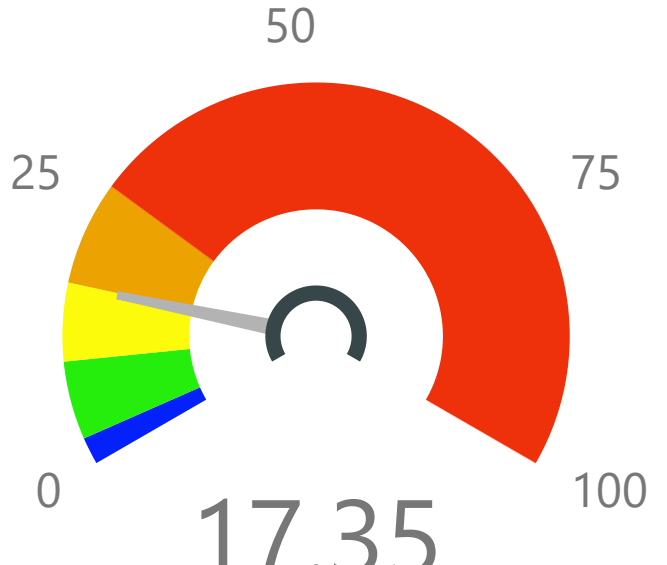
Control sobre el trabajo



Demandas del trabajo



Recompensas





Característica del liderazgo: 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 funcionarios.

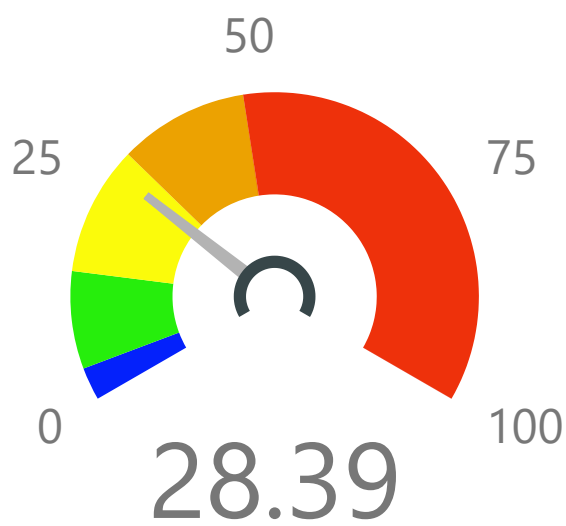
Relaciones sociales en el trabajo: Se refiere a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.

Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma cómo realiza su trabajo.

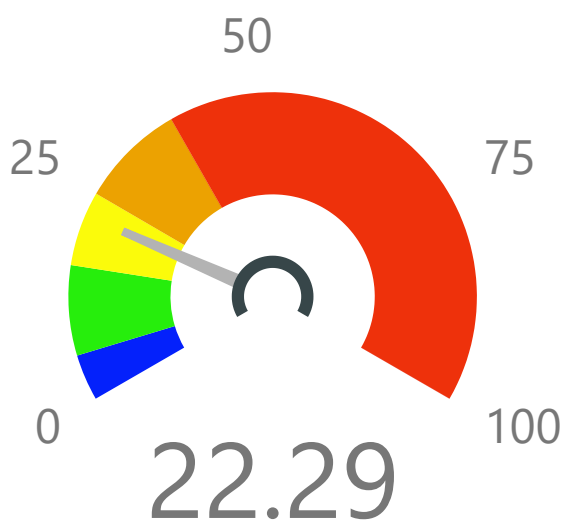
Relación con los colaboradores: Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Adicionalmente se consideran las características de la interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Forma A

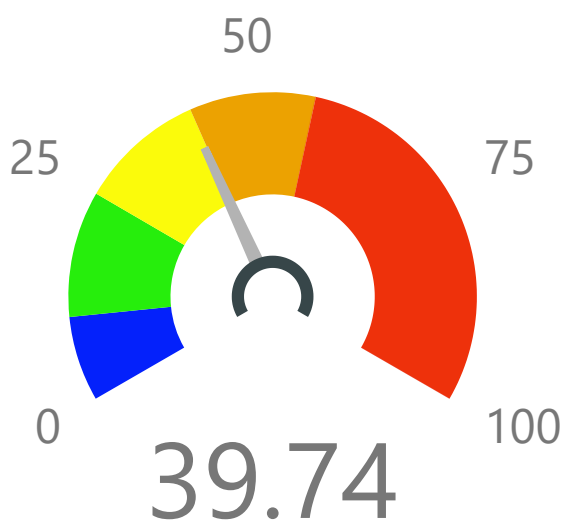
Características del Lide...



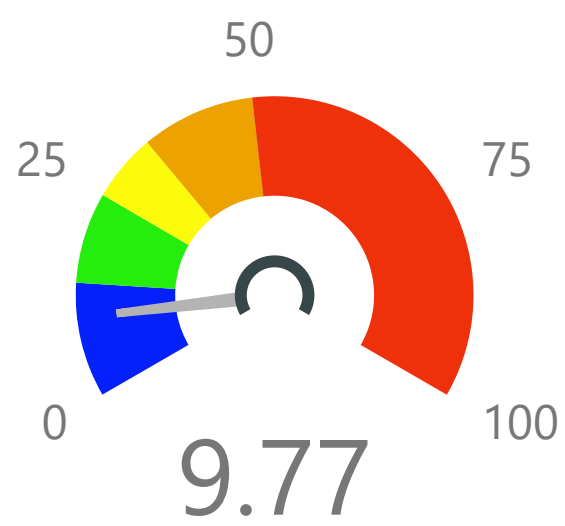
Relaciones Sociales en ...



Retroalimentación del ...



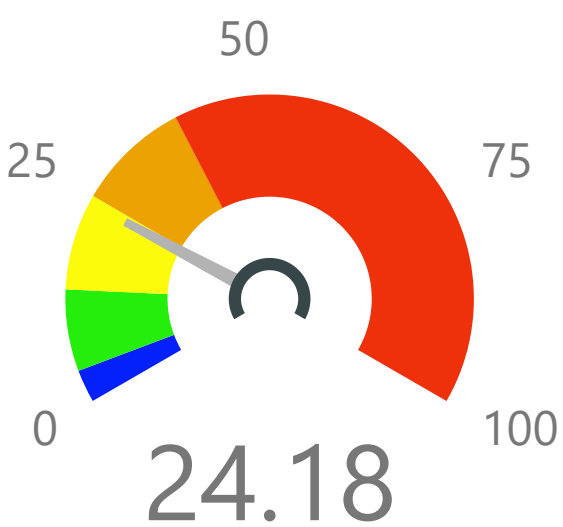
* Relación con los Cola...



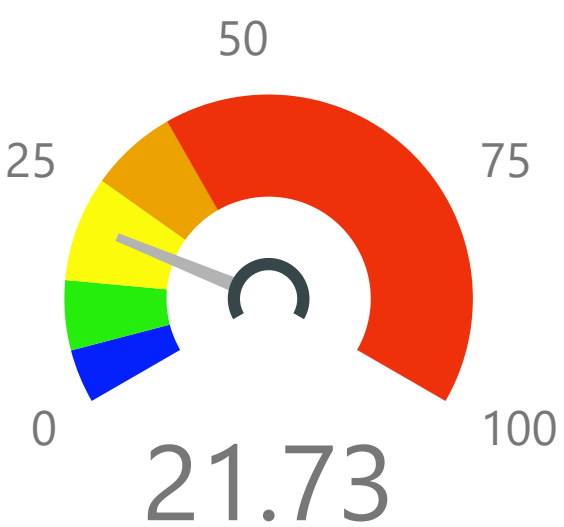
*Dimensión aplicada solo a la forma A

Forma B

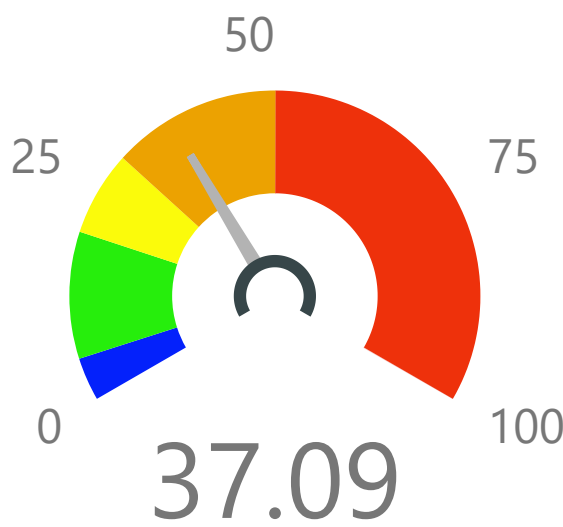
Características del Lide...



Relaciones Sociales en ...



Retroalimentación del ...



Características del Liderazgo:

- Revisión del programa de liderazgo al interior de la organización.
- Definir estilo de liderazgo al interior de la organización y formar a los líderes.
- Desarrollar acciones de formación en comunicación asertiva como habilidad auto gestionable, retroalimentación del desempeño y habilidades de los líderes para generar motivación.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el fomento de mecanismos formales de comunicación y para la optimización de competencias de relación y comunicación y para fortalecer el rol de los jefes en la prevención y el manejo del estrés contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral, los cuales también impacta la dimensión claridad del rol.

Relación con los Colaboradores:

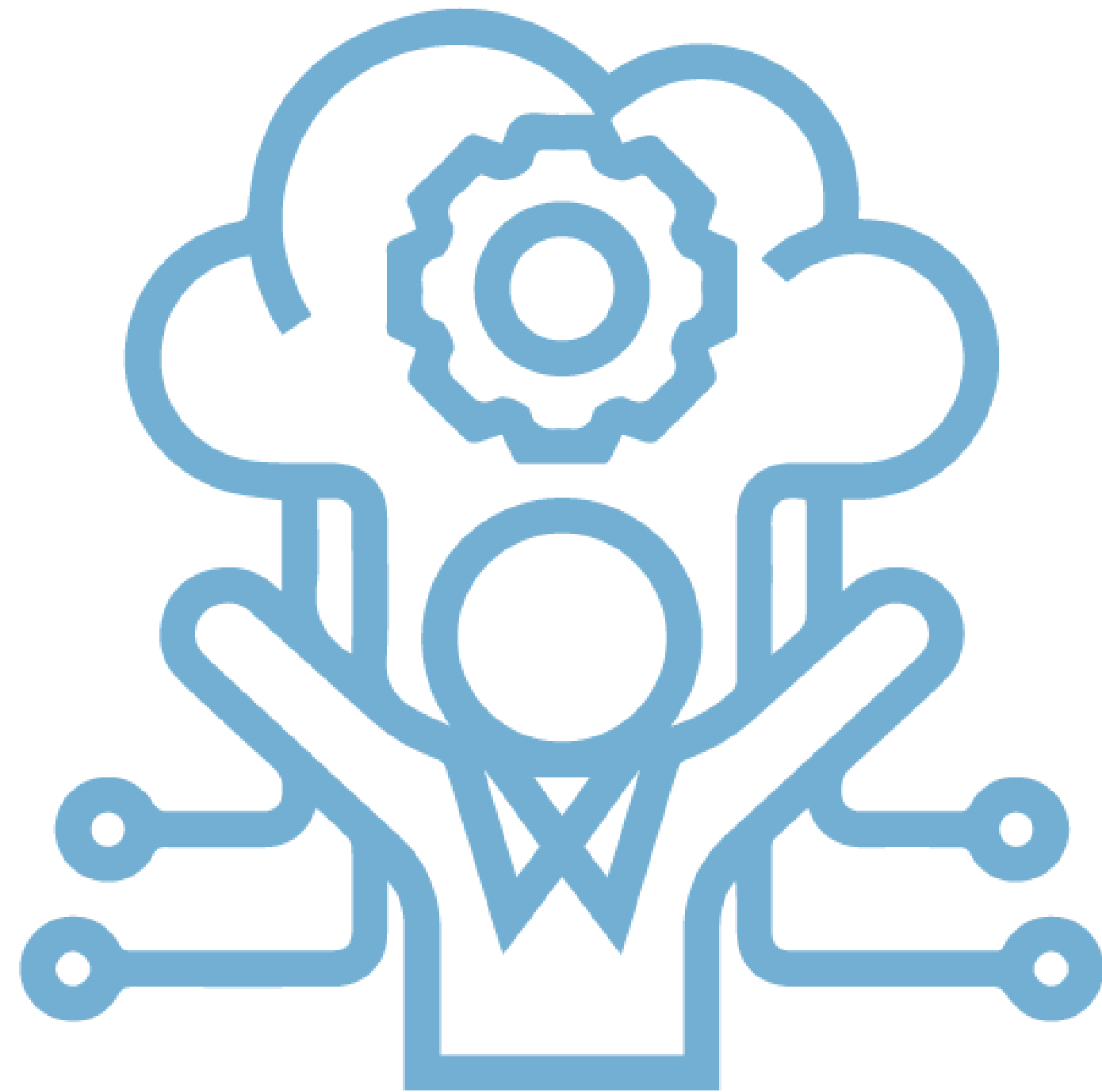
- Revisión del programar de liderazgo al interior de la organización.
- Definir estilo de liderazgo que se desea al interior de la organización y formar a los líderes.
- Desarrollar acciones de formación en comunicación asertiva como habilidad auto gestionable, retroalimentación del desempeño y habilidades de los líderes para generar motivación.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el fomento de mecanismos formales de comunicación y para la optimización de competencias de relación y comunicación y para fortalecer el rol de los jefes en la prevención y el manejo del estrés contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral, los cuales también impactan la dimensión claridad del rol.

Relaciones Sociales en el Trabajo:

- Actividades de entrenamiento en cohesión social, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, y solución de conflictos.
- Actividades de integración que permitan la cohesión del grupo.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la promoción del apoyo social en la organización y para la optimización de competencias de relación y comunicación contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Retroalimentación del Desempeño:

- Revisar metodología de evaluación de desempeño, y establecimiento de objetivos.
- Extender el proceso de evaluación del desempeño a todos los cargos dentro de la Empresa.
- Verificar que en la practica el proceso de retroalimentación del desempeño se ajuste a la metodología usada.
- Corregir en la práctica las desviaciones a la metodología de retroalimentación del desempeño que la empresa tiene en curso.
- Capacitar a los líderes en por qué y cómo retroalimentar el desempeño.
- Promover en la cotidianidad espacios de retroalimentación del desempeño.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el seguimiento y retroalimentación de la gestión contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.



Control y autonomía sobre el trabajo: Decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Oportunidades de desarrollo: Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

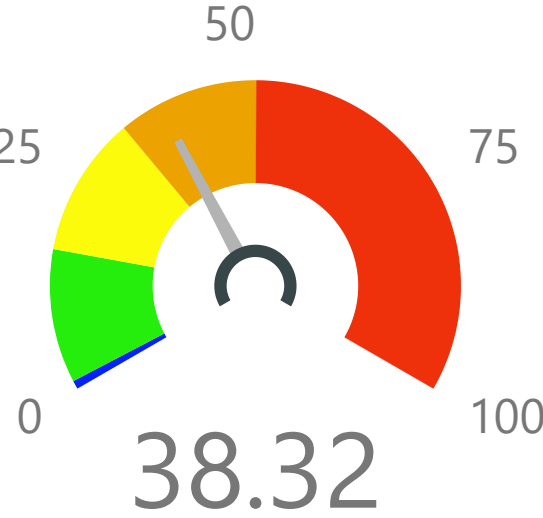
Participación y manejo del cambio: Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

Claridad del rol: Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

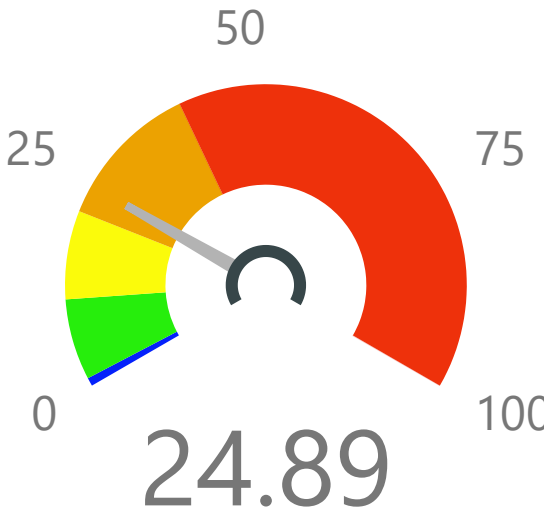
Capacitación: Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Forma A

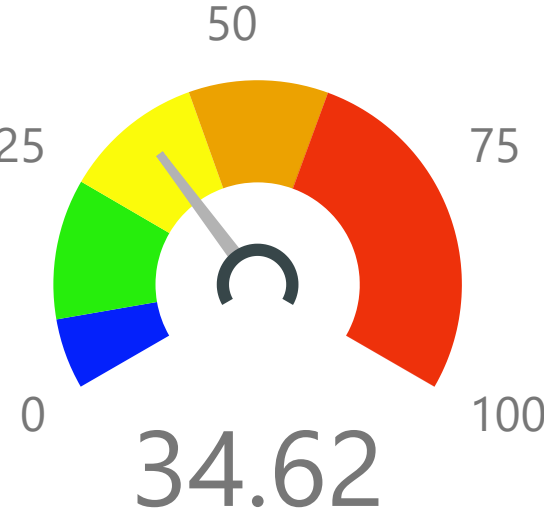
Capacitación



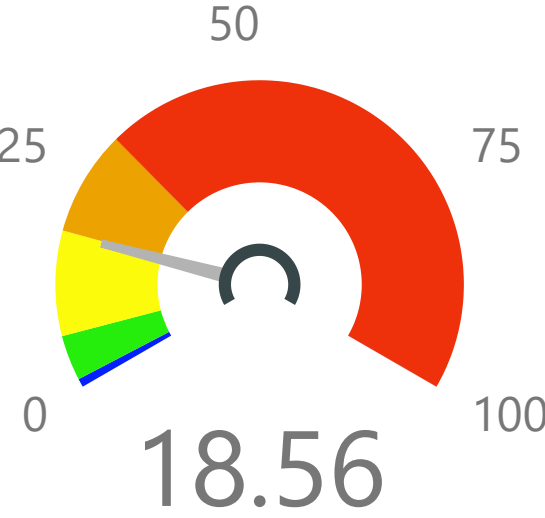
Claridad del Rol



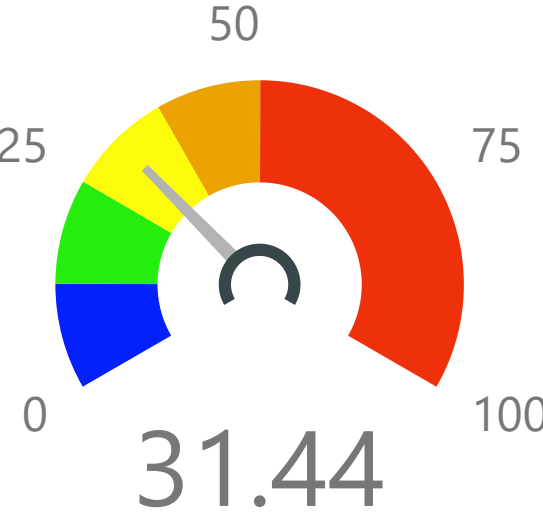
Control y Autonomía S...



Oportunidad Uso Hab ...

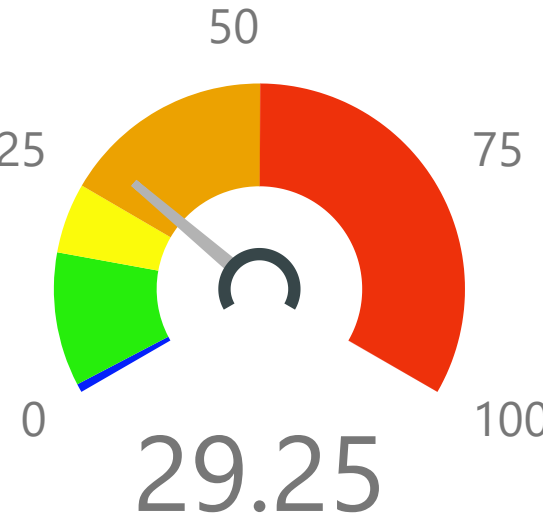


Participación y Manejo...

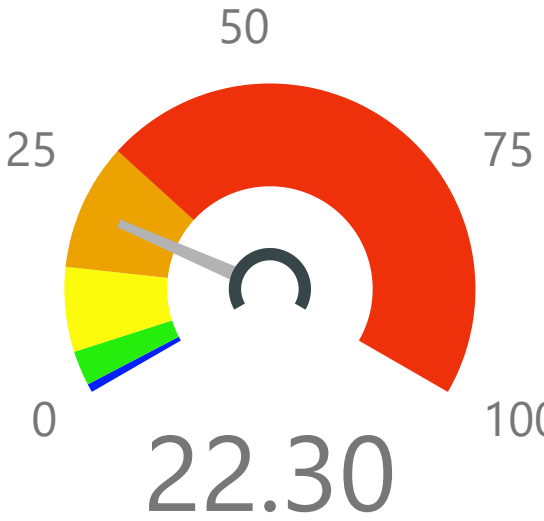


Forma B

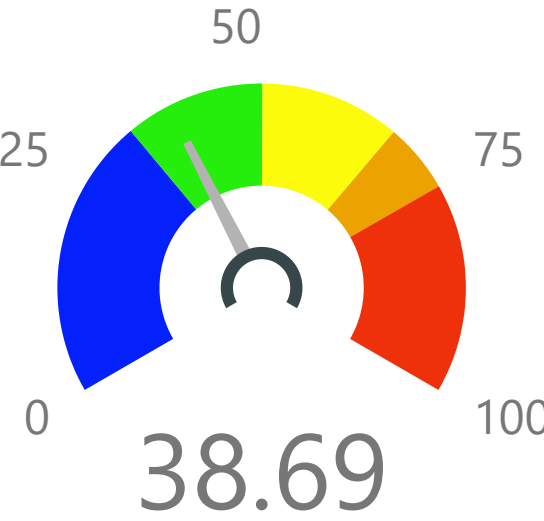
Capacitación



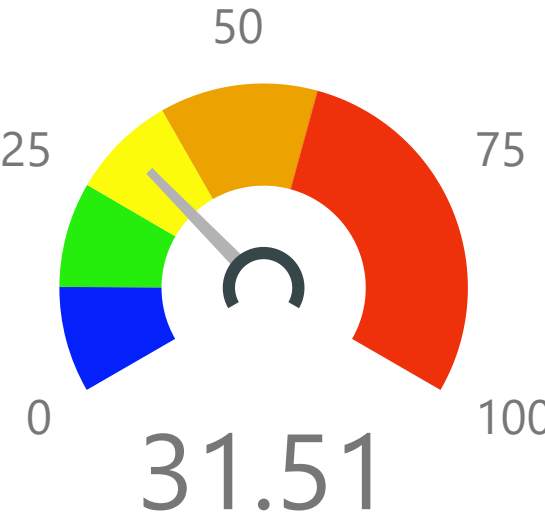
Claridad del Rol



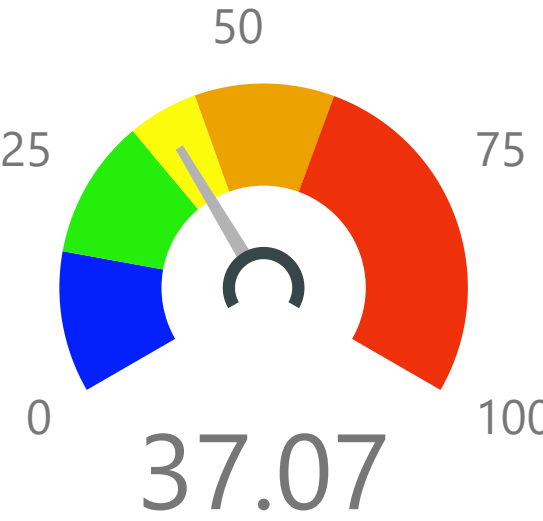
Control y Autonomía S...



Oportunidad Uso Hab ...



Participación y Manejo...



Capacitación:

- Elaboración del plan de capacitación de la empresa en cuanto a metodología, periodicidad en las capacitaciones y pertenecías en cuanto a las labores de las personas a quienes se dirigen las capacitaciones.
- Establecer procedimiento de detección y seguimiento a necesidades de capacitación reportadas.
- Acceso equitativo a todos los trabajadores a los programas de capacitación propuestas.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Claridad del Rol:

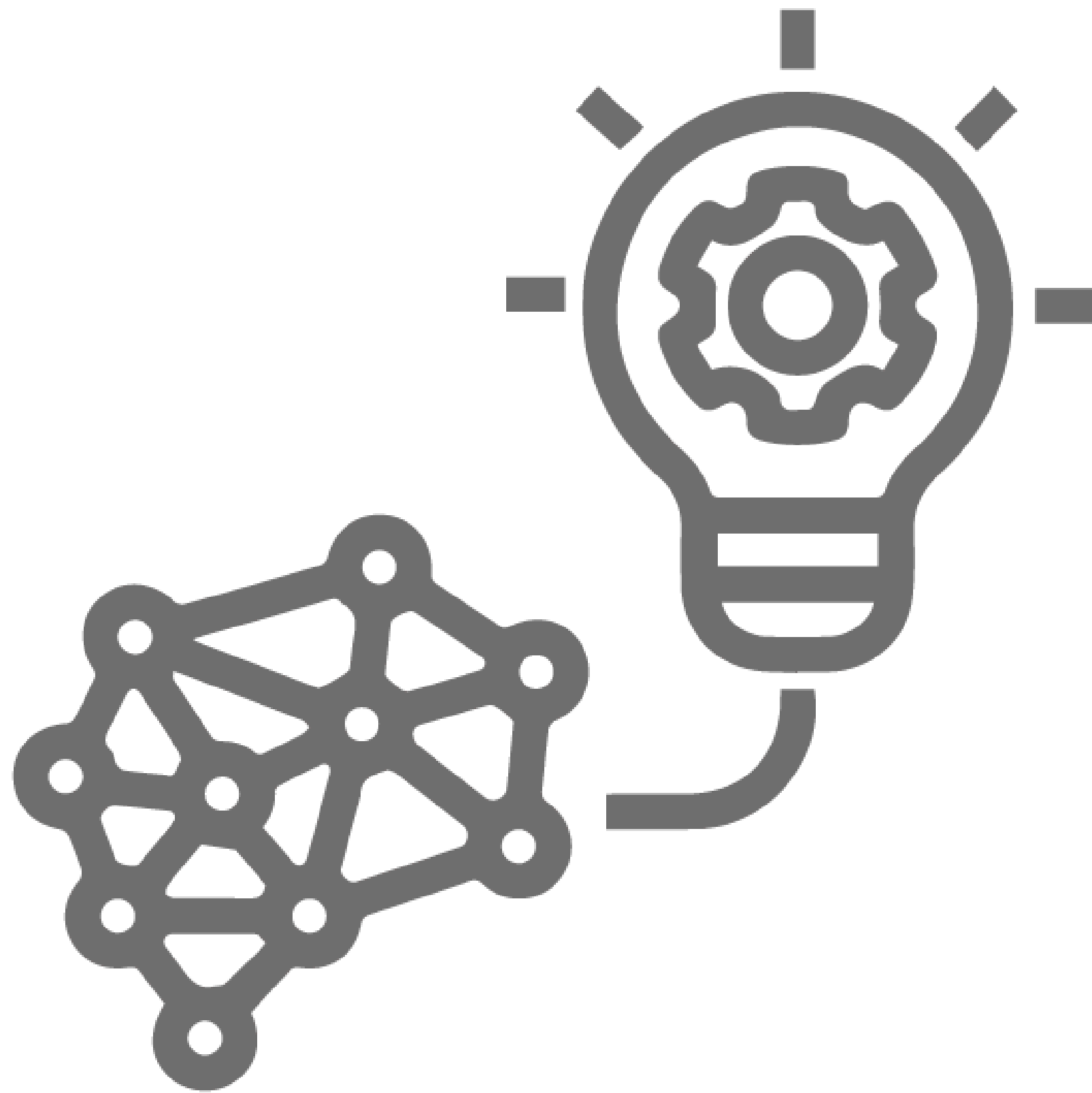
- Revisión de la Empresa de sus procesos de creación, revisión, actualización y socialización de perfiles de cargo.
- Realización de campañas de reconocimiento de la importancia de cada trabajador en la organización y de los aportes que hacen al desarrollo de esta.
- Verificar la no presencia de procesos con órdenes y mensajes contradictorios.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la inducción y reinducción y para la claridad del rol como pilar de desempeño contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Control y Autonomía:

- Revisión de los procesos y procedimientos de los trabajadores, a fin de identificar si los ritmos del trabajo son impuestos por clientes o usuarios o por áreas independientes, limitando el rango de autonomía y control de sus trabajadores.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la gestión adecuada del tiempo y de las actividades que tienen a su cargo las personas.

Participación y Manejo del Cambio:

- Fortalecimiento del programa de comunicación en cuanto a espacio de comunicación a los colaboradores, además de si inclusión en la toma de decisiones.
- Acciones de formación en adaptación al cambio.
- Generar campañas de comunicación estructuradas y formales para comunicar de manera anticipada y oportuna la introducción de cambios en los procesos.
- Capacitación previa al cambio de procesos o tareas, además es recomendable hacer acompañamiento y verificación del nivel de asimilación de los aspectos nuevos introducidos en las tareas.
- Aumentar mediante espacios de socialización la confianza en la organización, sus objetivos, visión y en la estabilidad que ella provee. En estos espacios se debe generar integración entre los cargos directivos y los operativos con e fin de discutir y tratar temáticas sobre la marcha de la empresa, expectativas, problemas y soluciones.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la gestión del cambio contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.



Demandas cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Demandas de carga mental: Demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información

Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Exigencias de responsabilidad del cargo: Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo. Esta dimensión considera responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo. Esta dimensión considera responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros.

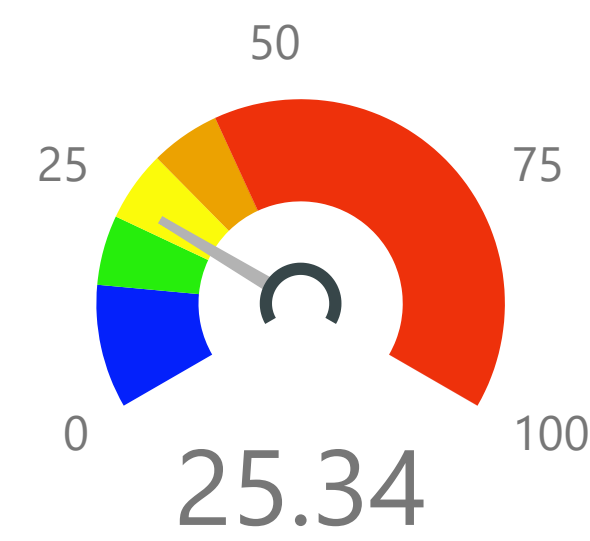
Demandas de la jornada del trabajo: Exigencias del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Consistencia del rol: Compatibilidad entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

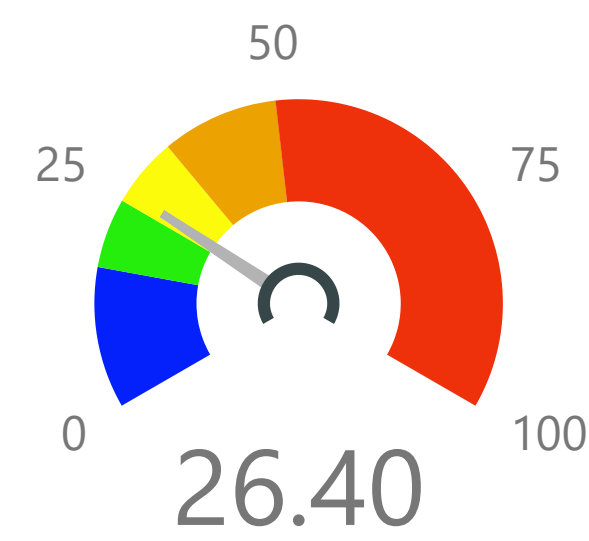
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen al trabajador impactan su vida extralaboral.

Forma A

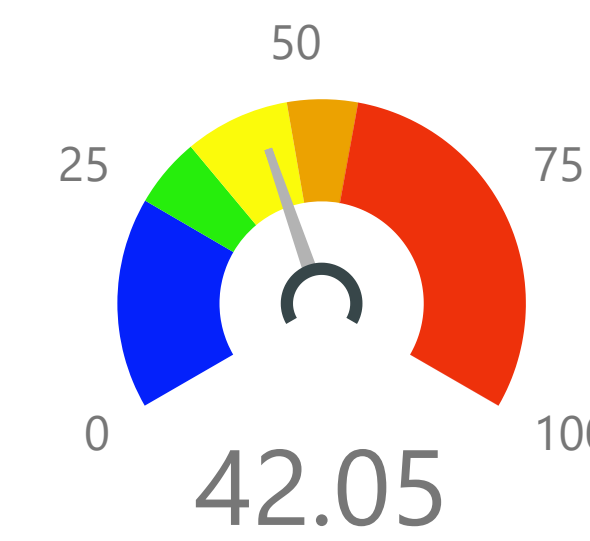
Demandas Ambientale...



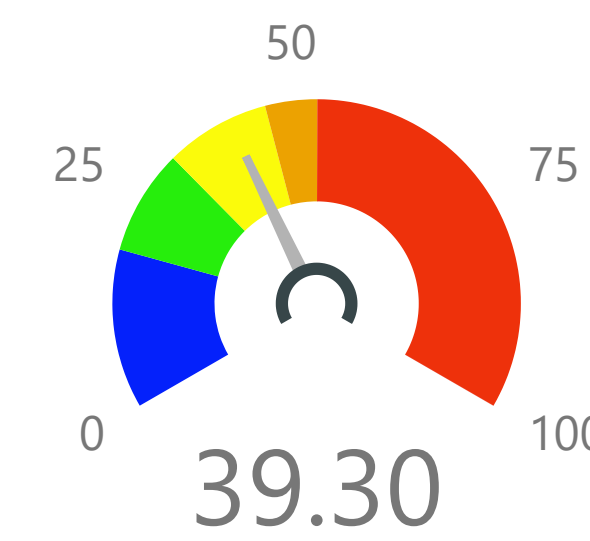
Demandas Emocionales



Demandas Cuantitativas

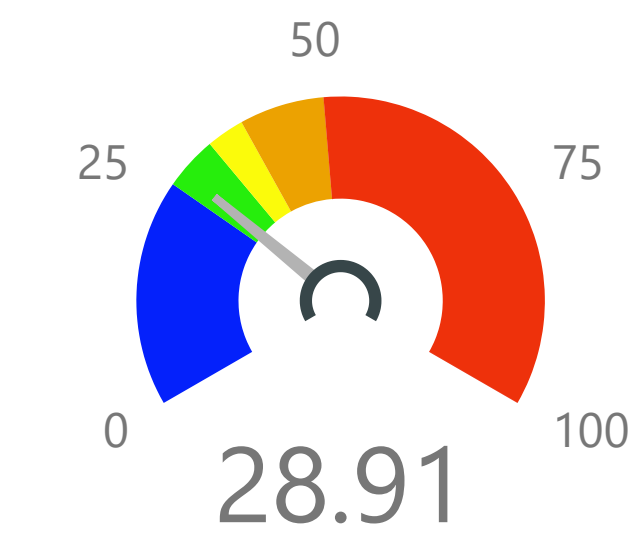


Influencia del Trabajo S...

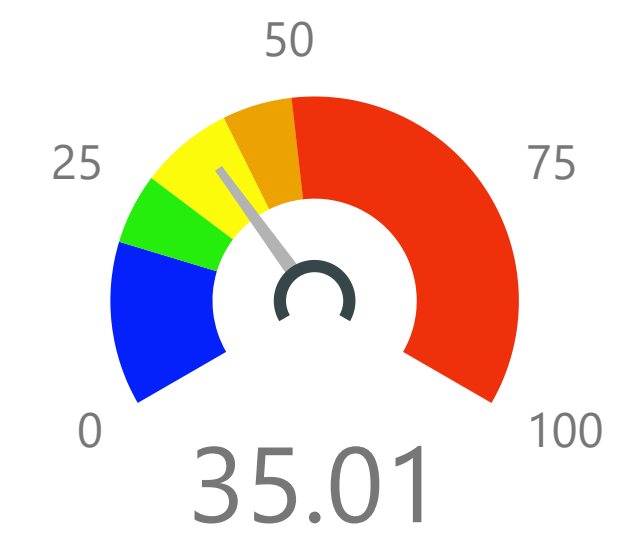


Forma B

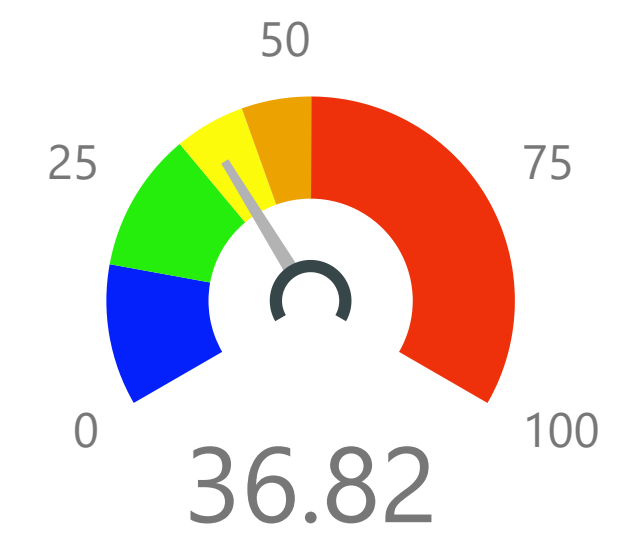
Demandas Ambientale...



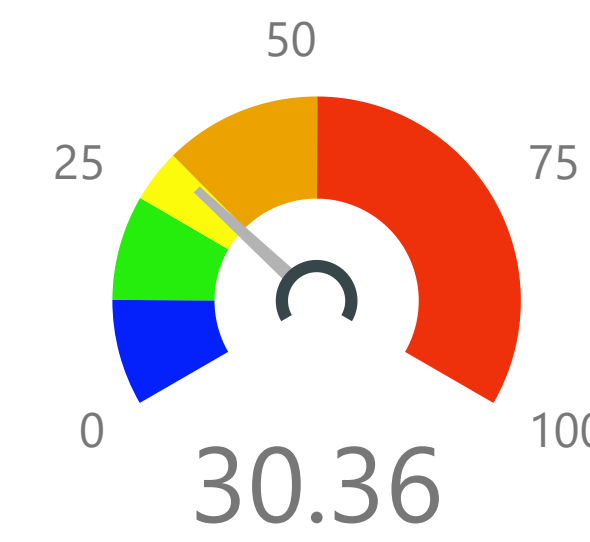
Demandas Emocionales



Demandas Cuantitativas

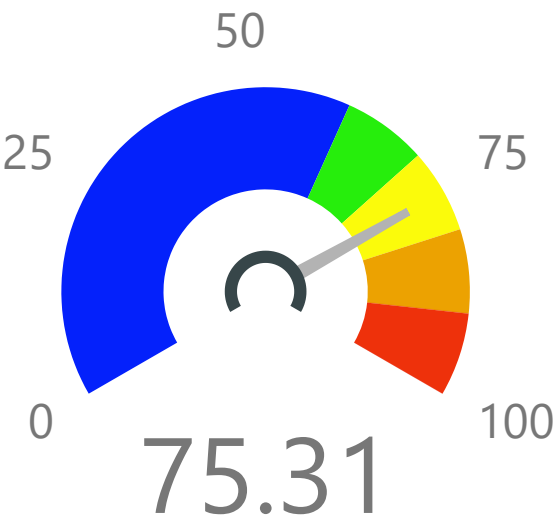


Influencia del Trabajo S...

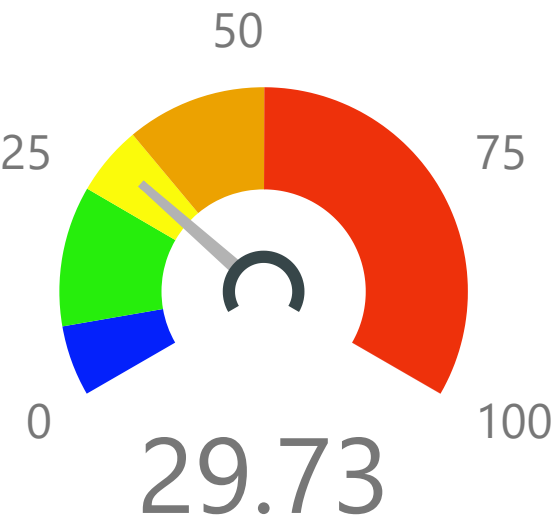


Forma A

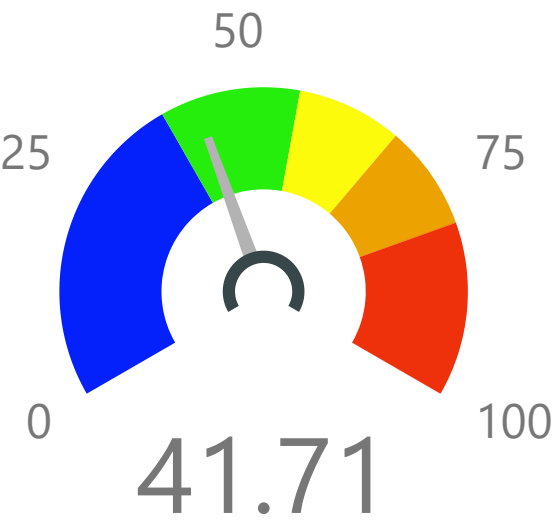
Demandas de Carga M...



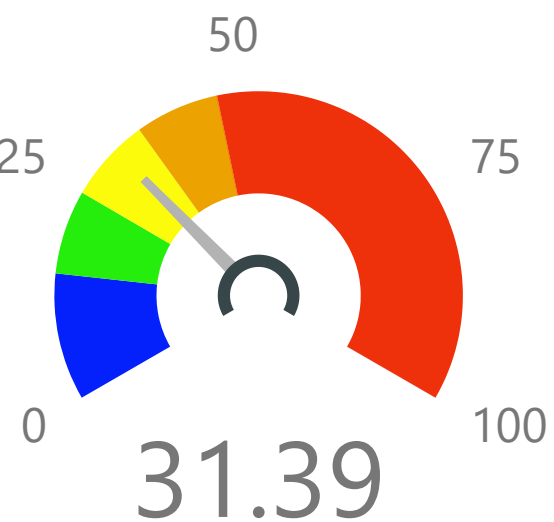
Demandas de la Jornad...



* Exigencias de Respon...



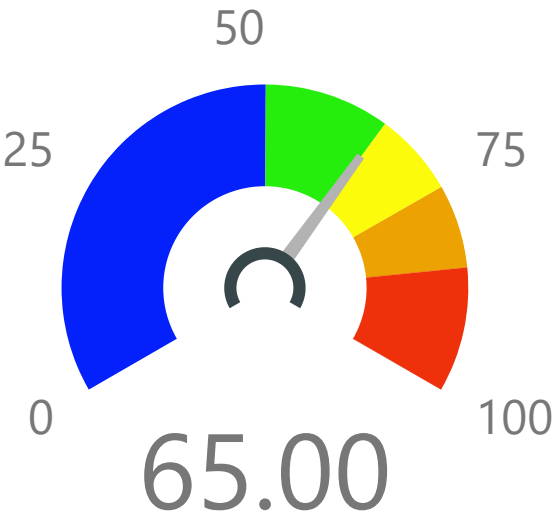
* Consistencia del Rol



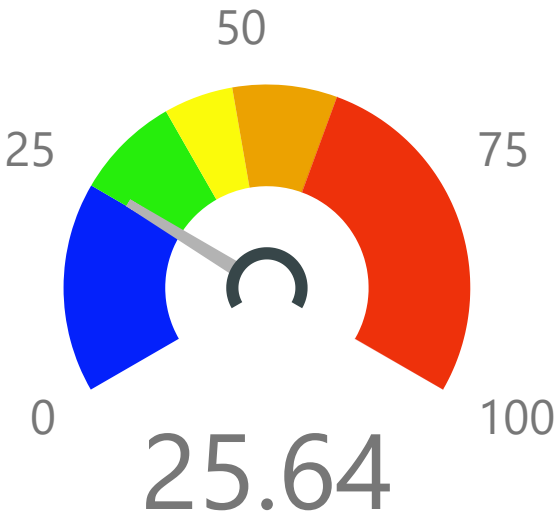
*Dimensión aplicada solo a la Forma A

Forma B

Demandas de Carga M...



Demandas de la Jornad...



Consistencia del Rol:

- Evaluación cualitativa grupal.
- Revisión de los lineamientos que se exigen a los trabajadores para el cumplimiento de sus tareas.
- Adaptación de los lineamientos según las necesidades reales de la operación en conjunto con las personas encargadas de hacerlos cumplir.
- Verificar la no presencia de procesos con ordenes y mensajes contradictorios.

Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico:

- Hacer evaluaciones de carga física y ergonomía con el fin de determinar los puestos/tareas de mayor riesgo y modificar tareas o capacitar en técnicas de trabajo adecuado.
- Mediciones de higiene que permitan identificar condiciones de ruido, iluminación, ventilación, entre otras que pueden generar discomfort entre los colaboradores.
- Desarrollo de programa de lideres de pausas activas, orden y aseo, mantenimiento infraestructura física, capas de autocuidado, etc...
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa pata la rotación de puestos de trabajo contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Demandas Cuantitativas:

- Adaptar los cambios que se necesiten en cuento a redistribución de funciones y/o ampliación de la planta del personal en los casos necesarios.
- Inspecciones psicosociales de puestos de trabajo para cargos críticos.
- Implementar pausas de tipo frecuente, pero de corto tiempo.
- Acciones de formación en optimización del tiempo laboral.
- Evaluar el dominio de demandas del trabajo bajo la metodología de grupos focales con el fin de determinar los aspectos de este a ser gestionados.
- Los puestos de trabajo que permiten utilizar plenamente las capacidades incrementar la autoestima. Aunque sean exigentes y duros, pueden ayudar a desarrollar competencias que son útiles para hacer frente a fuertes cargas de trabajo.
- Evitar el desarrollo de tareas de la entidad durante el tiempo libre, es necesario dedicar estos espacios para la recuperación y la recreación.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el enriquecimiento de puestos de trabajo, para la gestión de las cargas de trabajo y para el manejo eficaz del tiempo contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Demandas de Carga Mental:

- Inspección psicosociales de puestos de trabajo.
- Implementación de programa de lideres de pausas cognitivas y activas.
- Actividades de capacitación a lideres de pausas activas.
- Implementar software amable con el usuario y verificar el correcto funcionamiento de los sistemas y verificar el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos utilizados. Igualmente se debe mantener al día el conocimiento que de sistemas tienen los usuarios.
- Verificar que cada trabajador entiende y desarrolla a la perfección y con tranquilidad su tarea. En caso de no contar con suficiente entendimiento, brindar explicación personalizada y capacitación.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para gestión de pausas en el trabajo contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Demandas de la Jornada de Trabajo:

- Inspecciones psicosociales de puestos de trabajo.
- Política de cumplimiento de horario laboral.
- Capacitación en optimización de la jornada laboral.
- Estrategias de balance vida – trabajo.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la gestión del trabajo por turnos contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Demandas Emocionales:

- Programa de capacitación y entrenamiento en manejo de emociones displacenteras y estrés, reinterpretación de situaciones negativas, tolerancia a la frustración, comunicación asertiva, autocontrol, manejo de conflictos y manejo de público.
- Establecimiento de guiones o guías de actuaciones en caso de situaciones problemáticas de atención al público.
- Evaluación constante del clima y cultura laboral, incluyendo aspectos asociados con el burnout e inequidad laboral.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementarlas estrategias que apliquen en la empresa para el desarrollo de estrategias de afrontamiento, para la atención en crisis y primeros auxilios psicológicos y para el desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Exigencias de Responsabilidad del Cargo:

- Inspecciones psicosociales de puestos de trabajo.
- Brindar apoyo social permanente. Para tareas de alta responsabilidad posibilitar la generación de grupos de trabajo, evitando la asunción de responsabilidad por un solo individuo.
- Posibilitar a los trabajadores la creación e implementación individual de patrones de trabajo autónomo que respeten los estándares pero que den un margen de autonomía, control e innovación creativa.

Influencia del trabajo sobre el Entorno Extralaboral:

- Aunque en general los resultados en esta dimensión están sujetos a las intervenciones en el dominio de demandas, se recomiendan acciones de formación en balance vida – trabajo.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la conciliación de entornos intra y extralaborales contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

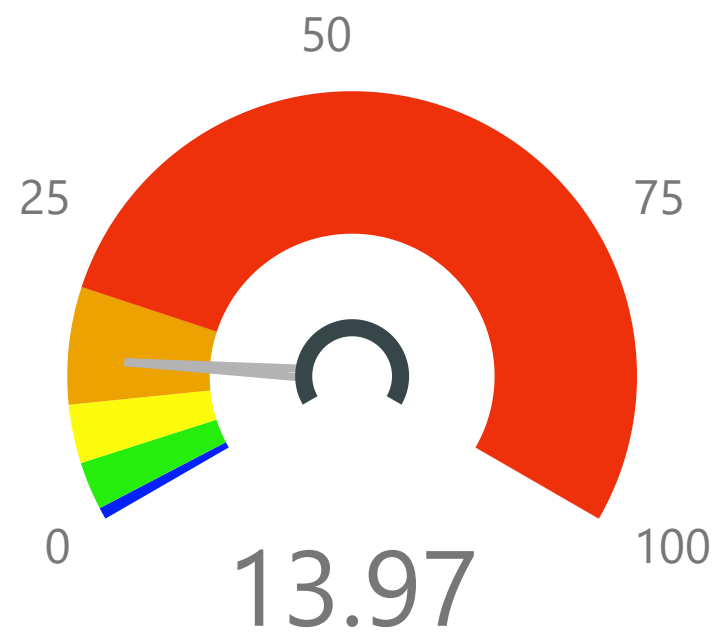


Reconocimiento y compensaciones: Sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a la organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

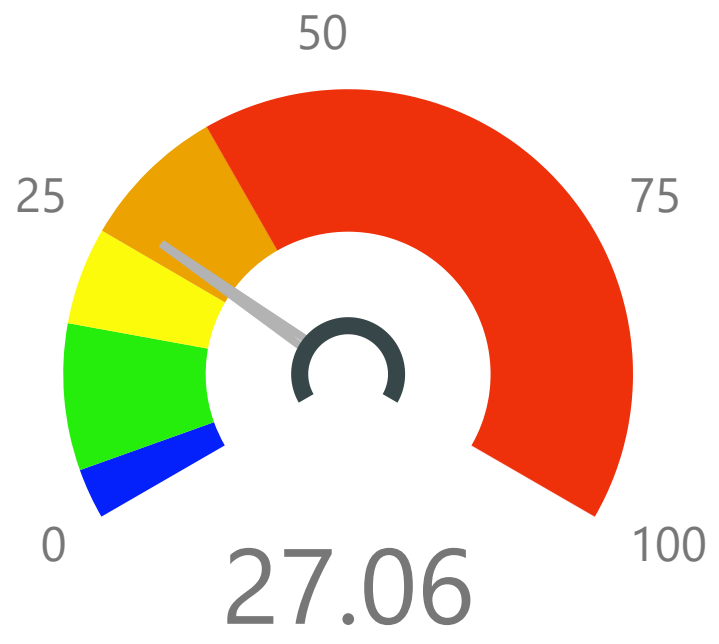
Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza: Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Hacen referencia a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Forma A

Recompensa Derivada de la P...

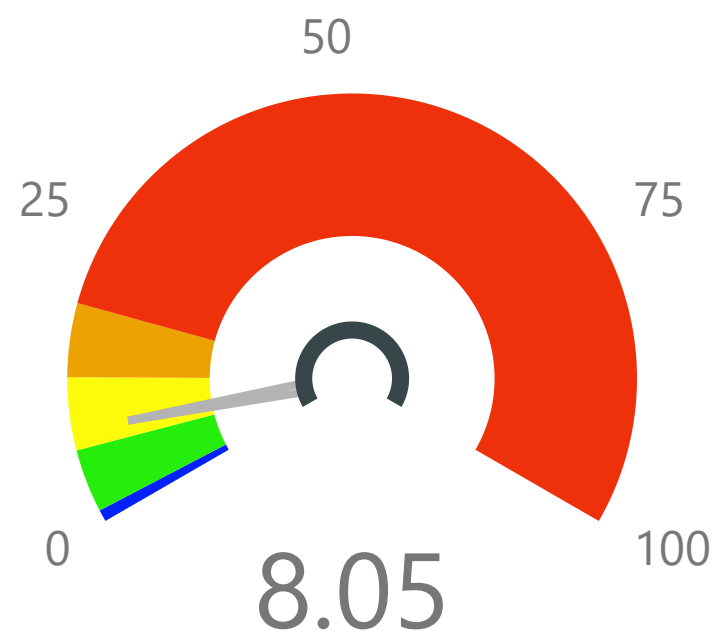


Reconocimiento y Compensa...

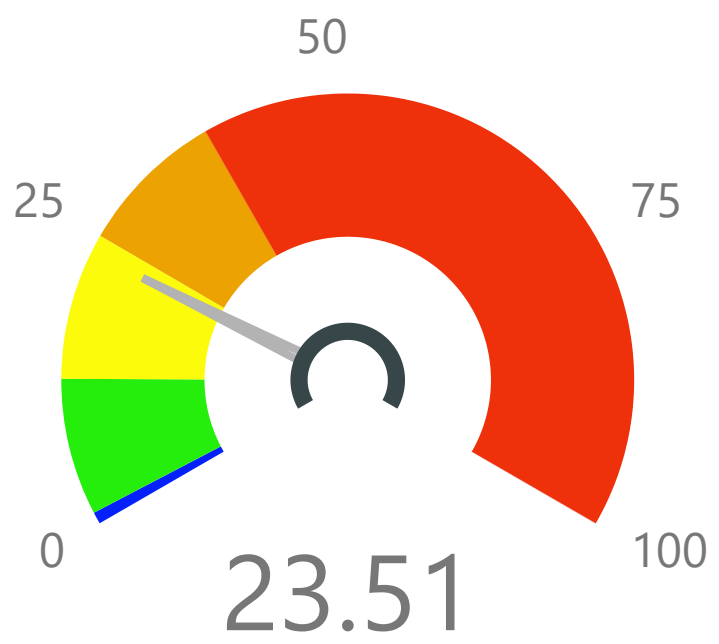


Forma B

Recompensa Derivada de la P...



Reconocimiento y Compensa...



Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza:

- Programa de incentivos emocionales para el reconocimiento público a los colaboradores que dan valor agregado a su trabajo con participación de la Alta Gerencia.
- Revisión de la escala salarial y adaptación en relación con criterios sugeridos tales como bandas salariales en el mercado, formación y experiencia, entre otros factores.
- Fomento de programas de fortalecimiento del sentido de pertenencia o engagement en los trabajadores de la empresa.

Reconocimiento y Compensación:

- Programa de incentivos emocionales para el reconocimiento publico a los colaboradores que dan valor agregado a su trabajo con participación de la alta gerencia.
- Revisión de la escala salarial y adaptación en relación con criterios sugeridos tales como bandas salariales en el mercado, formación y experiencia, entre otros factores



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.

Características de la Vivienda y de su Entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, Sede y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

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.

Comunicación y Relaciones Interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

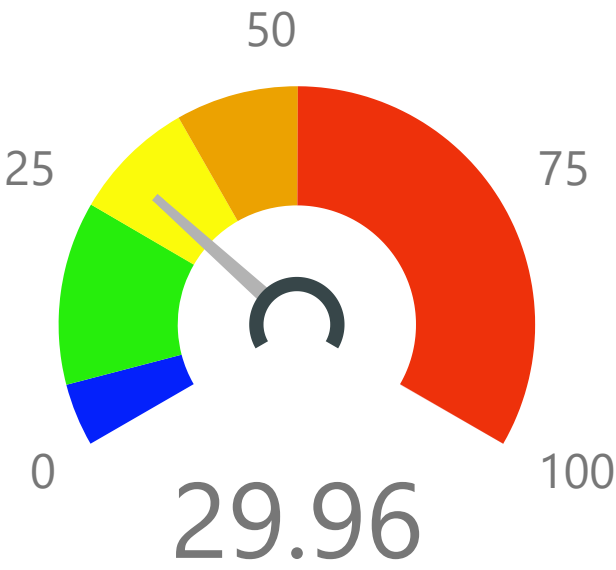
Relaciones Familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo: Corresponde al flujo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

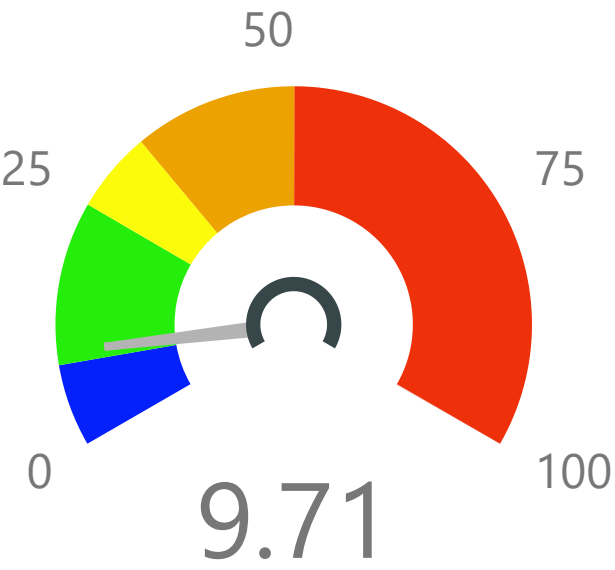
Situación Económica del Grupo Familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Forma A

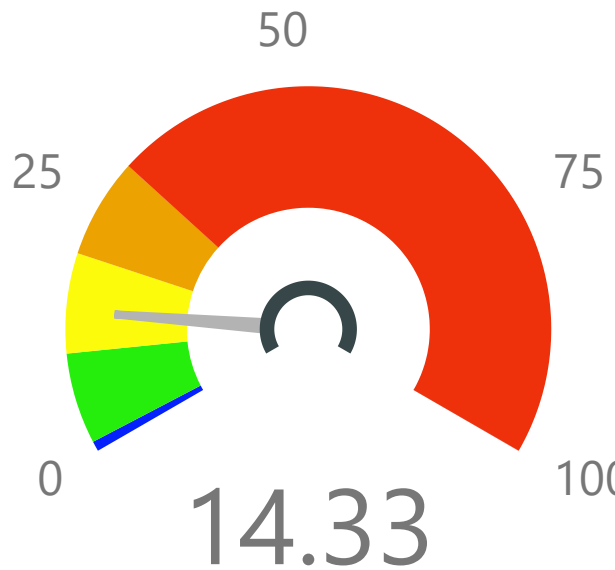
Tiempo Fuera del Trabajo



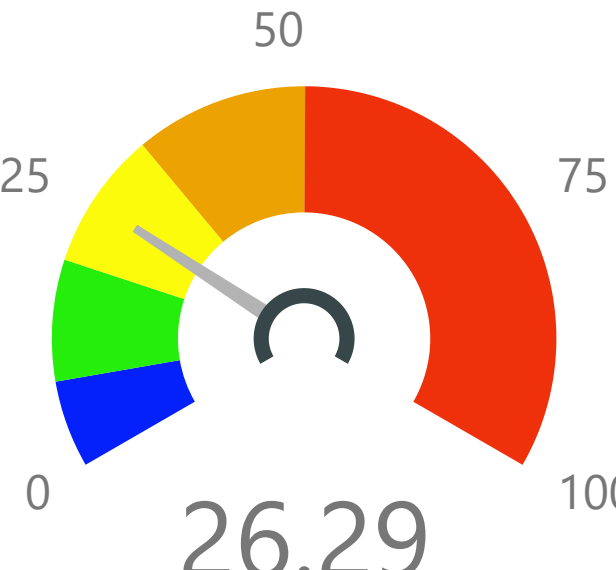
Relaciones Familiares



Comunicación y Relacion...

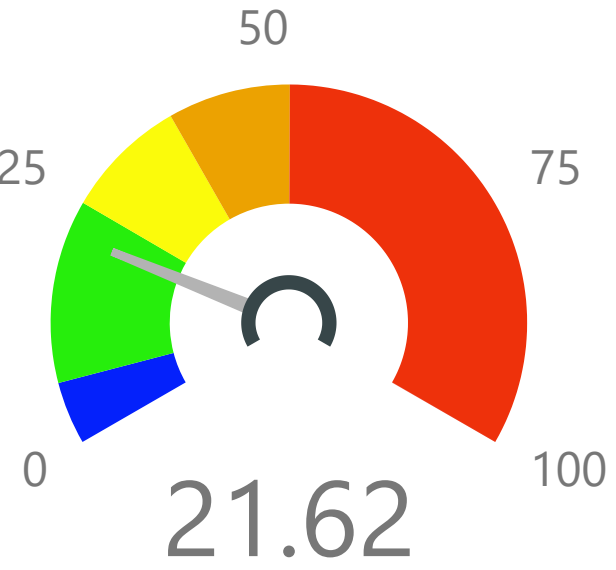


Situación Económica de...

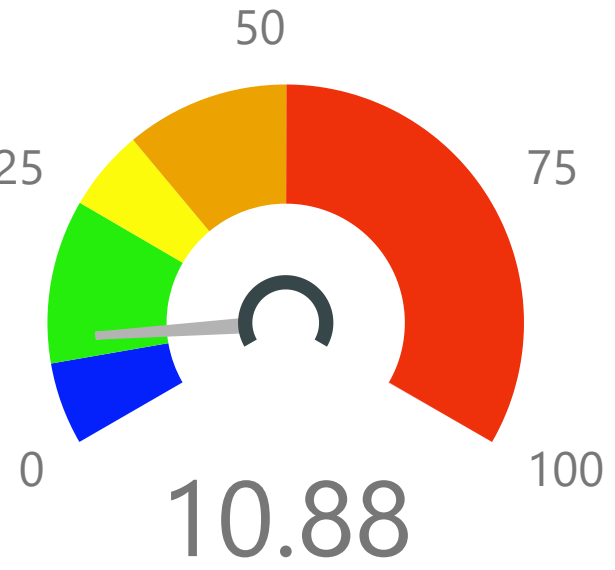


Forma B

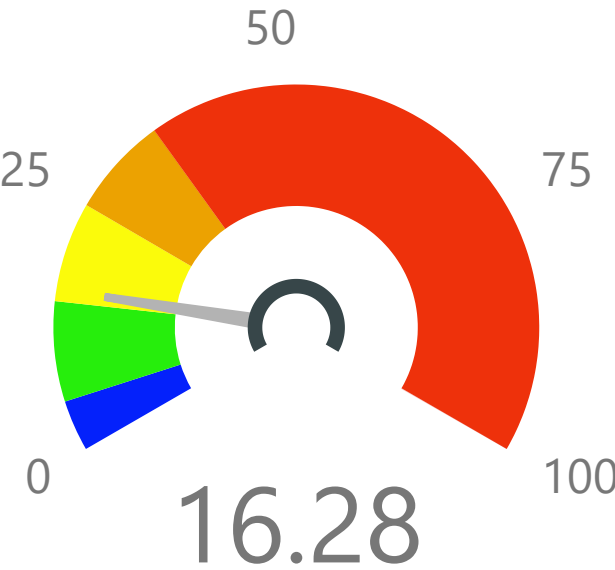
Tiempo Fuera del Trabajo



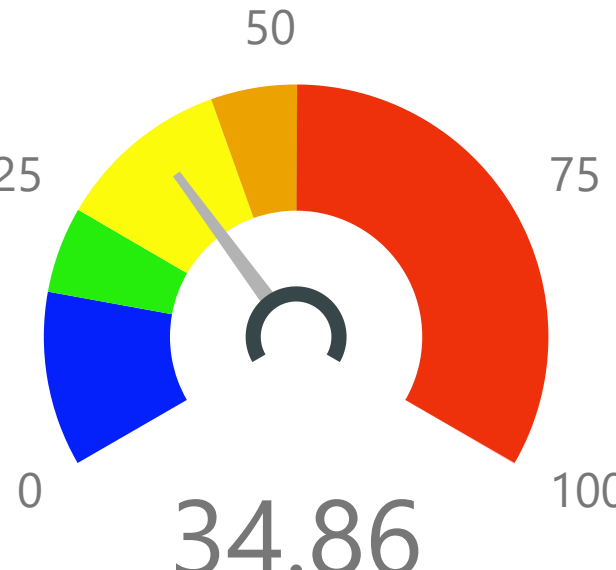
Relaciones Familiares



Comunicación y Relacion...

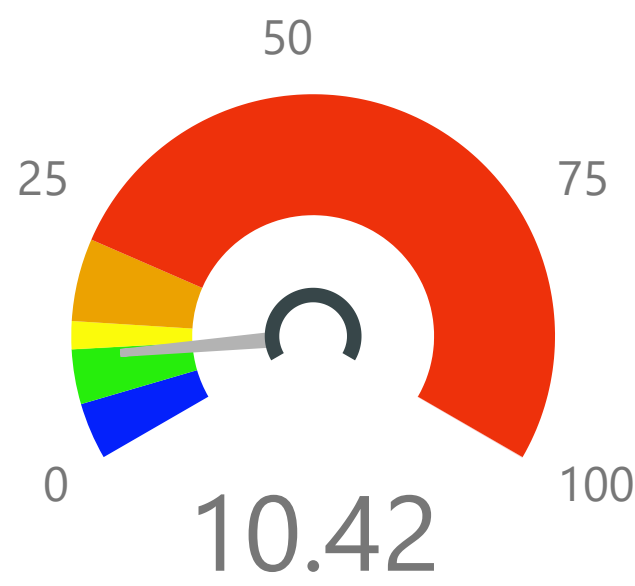


Situación Económica de...

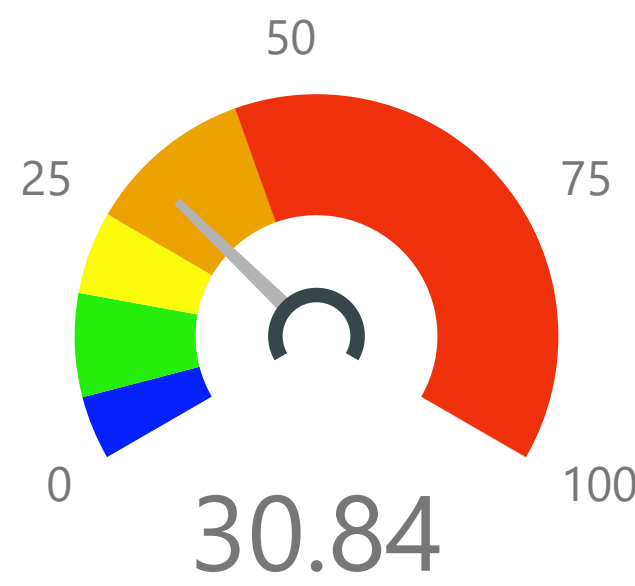


Forma A

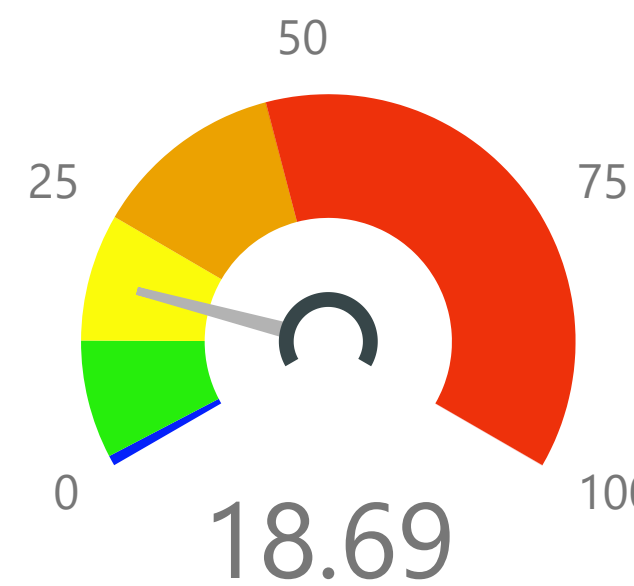
Características de la Vivi...



Influencia del Entorno E...

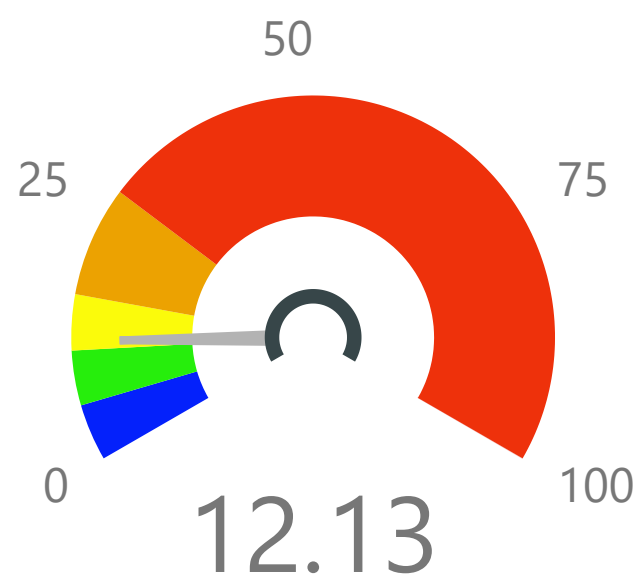


Desplazamiento vivienda,...

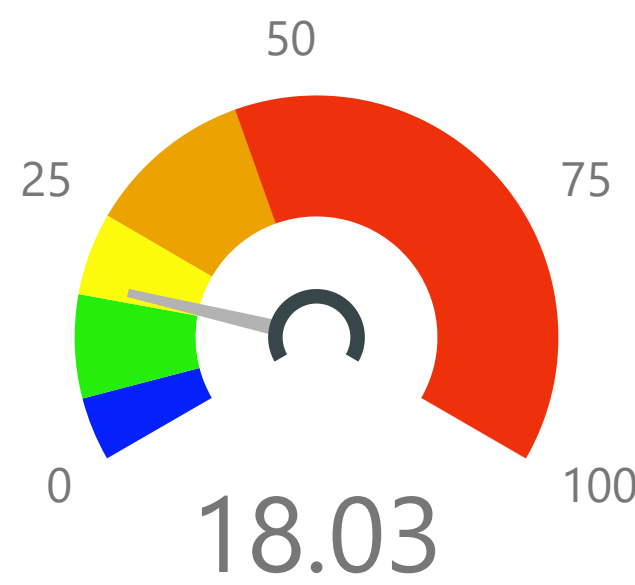


Forma B

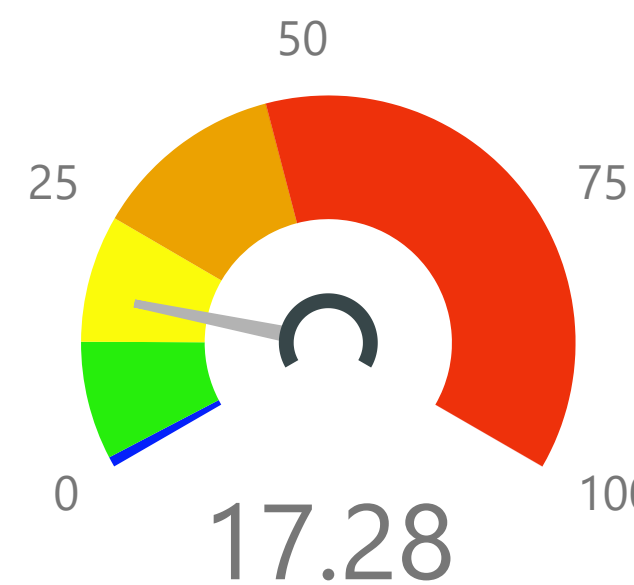
Características de la Vivi...



Influencia del Entorno E...



Desplazamiento vivienda,...



Tiempo fuera del trabajo:

- Mecanismos organizaciones que orienten a los trabajadores a una adecuada administración del tiempo libre.
- Programa de capacitación sobre las ventajas que tiene la participación en actividades lúdicas, deportivas y comunitarias durante su tiempo libre.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, para las actividades de preparación para la pensión y para el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Comunicación y Relaciones Interpersonales:

- Las modificaciones a este factor de riesgo están sujetas a la intervención en la dimensión relaciones sociales en el trabajo.
- Programa de formación en habilidades sociales, comunicaciones asertiva y autocontrol.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, para las actividades de preparación para la pensión y para el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:

- Política de cumplimiento de horarios.
- Capacitación en conciliación trabajo – vida familiar.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, para las actividades de preparación para la pensión y para el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda:

- Flexibilización de jornada laboral.
- Realiza campañas para que los colaboradores hagan uso de bicicleta o compartan su vehículo.
- Teletrabajo.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la implementación de la modalidad de teletrabajo contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Relaciones Familiares:

En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el fomento de la calidad de las relaciones familiares y para las actividades de preparación para la pensión contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

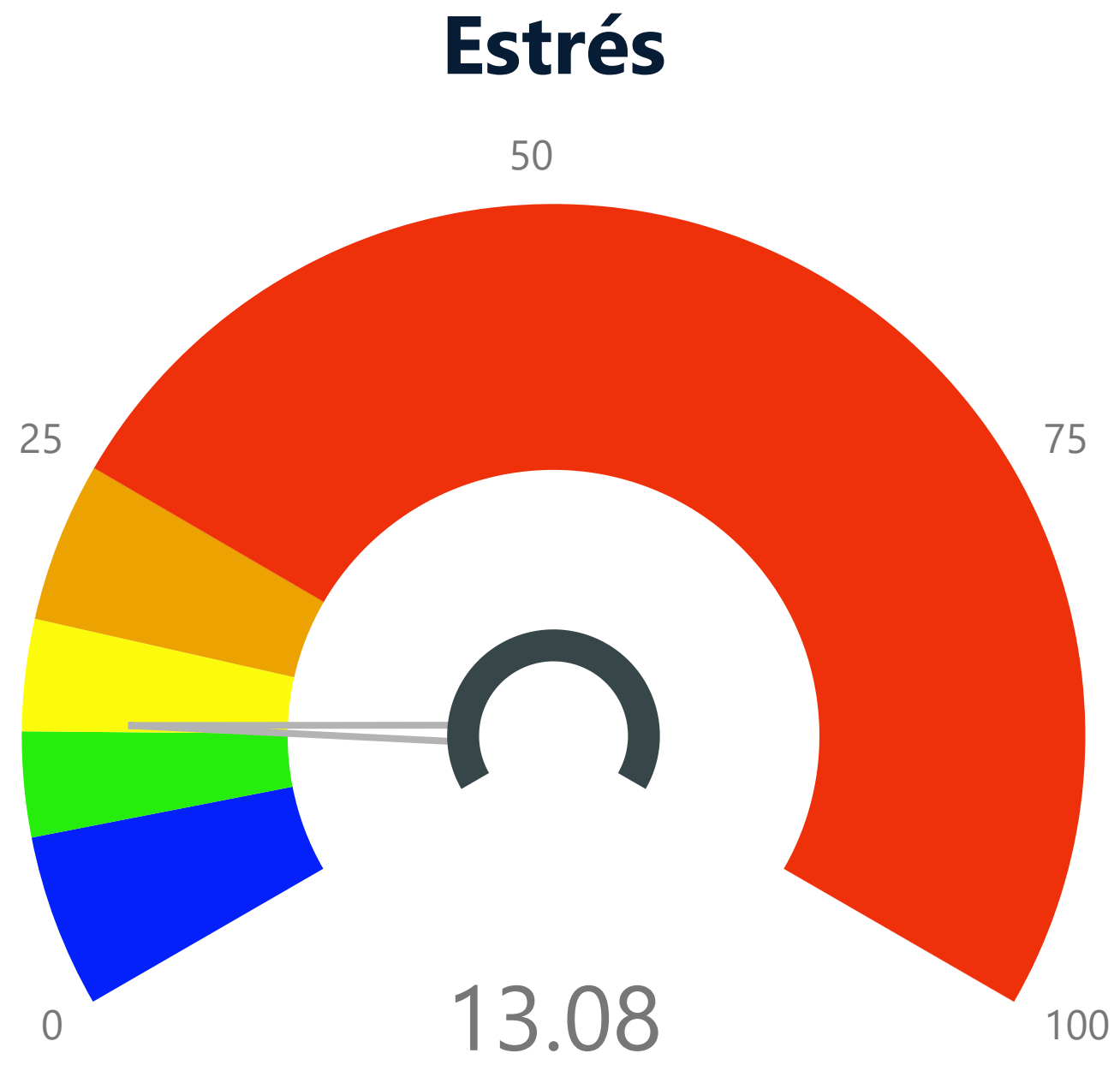
Situación Económica del Grupo Familiar:

- Promoción de fondos de ahorros de los colaboradores.
- Talleres de manejo de fianzas y estrategias de ahorro. – En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

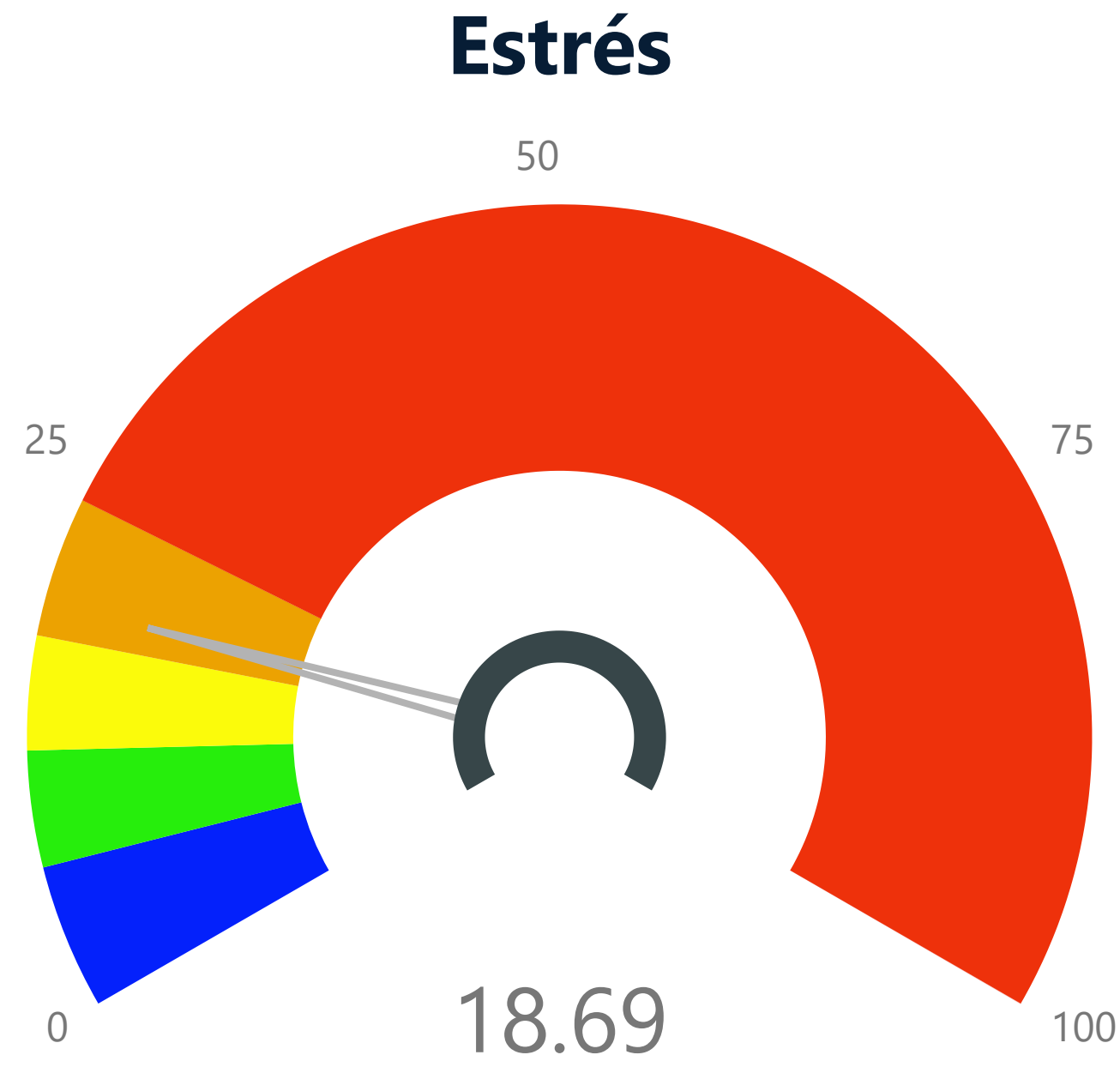
Características de la vivienda y de su entorno:

- Fomentar alianzas con entidades bancarias para la adquisición de vivienda.
- Capacitación en medidas de seguridad – riesgo público.
- En el marco de un ciclo de PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas y cajas de compensación familiar contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Forma A



Forma B



Indaga sobre reacciones negativas ante las situaciones medio ambientales traducidas en signos y síntomas de discomfort emocional, personal y familiar.

**Prevalencia Síntomas de Estrés:**

- Dolor de Cabeza
- Gastritis
- Sentimiento sobra carga laboral

En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa par el servicio de asistencia al trabajador, para ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, para el fomento de estilos de vida saludables, para las técnicas de desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad, para el manejo eficaz del tiempo, para fortalecer el rol de los jefes en la prevención y el manejo de estrés, para el entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés y para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el trabajo contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Forma A

- Exigencia de Responsabilidad del Cargo

Forma A

- Relaciones Familiares
- Características de la vivienda y su entorno

Forma B

- Control y Autonomía Sobre el Trabajo
- Demandas Ambientales
- Demandas de carga mental
- Demandas de la jornada de trabajo

Forma B

- Tiempo Fuera del Trabajo
- Relaciones Familiares

Factores de Riesgo Intralaboral

Forma A

- Capacitación
- Claridad de rol
- Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación

Forma B

- Capacitación
- Claridad de rol

Factores de Riesgo Extralaboral

Forma A

- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Forma B

- No existen factores de riesgo asociados

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

- Se encontró una mayor presencia de mujeres
- Con relación a la edad, se encontró una mayor presencia de personas entre los 41 a 50 años.
- Con relación al estado civil, se encontró una mayor presencia de casados.
- Con relación al estrato socioeconómico, se encontró una mayor presencia de personas que viven en estrato 3, seguido de personas que viven en estrato 4, y en tercer lugar personas que viven en estrato 2.

PERFIL CONDICIONES LABORALES

- Con relación a la antigüedad en la organización, se encontró una mayor presencia de personas que llevan trabajando en la organización más de 1 año, seguido de personas que llevan trabajando en la organización menos de 1 año, y en tercer lugar personas que llevan trabajando en la organización 0 años.
- Con relación a la antigüedad en el cargo, se encontró una mayor presencia de personas que llevan trabajando en su cargo más de 1 año, seguido de personas que llevan trabajando en su cargo menos de 1 año, y en tercer lugar personas que llevan trabajando en su cargo 0 años.

Con base en la Resolución 2764 de 2022 se sugiere adoptar como estándares mínimos de la intervención psicosocial las siguientes guías de intervención:

- a)** Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- b)** Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- c)** Protocolo de prevención y actuación-Acoso laboral.
- d)** Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento - "Burnout".
- e)** Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.
- f)** Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.
- g)** Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
- h)** Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo.

Así mismo, adoptar las guías de intervención específicas por actividad económica, diseñadas por el Ministerio de Trabajo para las empresas colombianas.

De igual forma a continuación, se presentan varias propuestas de intervención sobre los niveles de riesgo psicosocial encontrados. En ninguna circunstancia son una imposición u obligación, simplemente se presentan varias estrategias que pueden ayudar en la gestión del riesgo psicosocial. Solamente la organización tiene la facultad de decidir si se desarrollan una o varias de estas estrategias, o se opta por alternativas diferentes que busquen disminuir los niveles de riesgo psicosocial.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica

Promover la recopilación de la información de casos de ausentismo y enfermedades relacionadas con niveles de estrés, a fin de fortalecer un sistema de información que oriente las intervenciones desde la prevención de enfermedades originadas por altos niveles de estrés. Para este fin es indispensable que todos los trabajadores conozcan el sistema de vigilancia, cómo funciona y qué deben hacer para facilitar su funcionamiento. Del mismo modo se requiere de la recopilación de información constante para generar acciones preventivas.

La idea de promover este sistema es identificar la influencia que puede estar generando un nivel de riesgo psicosocial elevado en los trabajadores, en cuanto a su salud y prevenirlo oportunamente.

Grupos de Riesgo Intralaboral Alto, Grupos de Exposición Similar - GES

Con base en los resultados obtenidos, se sugiere crear los Grupos de Exposición Similar -GES- entre los conjuntos de trabajadores quienes obtuvieron puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la intervención de sus problemáticas y el seguimiento de sus condiciones.

Se propone para su manejo la metodología de Evaluación - Intervención, en donde a través de grupos focales de cada área se evalúan las dimensiones que manifiestan dificultades y se proponen intervenciones tendientes al cambio y solución de conflictos. Se busca dar alternativas de solución de los conflictos y se programan seguimientos. En próximas evaluaciones solamente se evaluarán estos grupos, en los grupos con niveles de riesgo medio o bajo se pueden hacer valoraciones con mayor distancia en el tiempo.

En los grupos con riesgos medio y bajo se proponen las siguientes alternativas:

- Presentación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.
- Se fomenta el conocimiento y la participación de los trabajadores en el correcto desempeño de este, por medio de cartillas, presentaciones, correos, presentaciones en Power Point, etc.
- Sistema de Ayuda Temprana.
- Fomentar la remisión directa o indirecta (por compañeros de trabajo, jefes, etc.) de trabajadores quienes muestran dificultades, sintomatología o enfermedades relacionadas con niveles de estrés elevados (ej. Dolores de cabeza, insomnio, dificultades gástricas, dificultades de colon, hipertensión arterial, sentimientos de tristeza, nerviosismo, dificultades familiares, dificultades económicas, dolores musculares, tensión, etc.).
- Se busca capacitar a los trabajadores en la identificación de estas variables para manejarlas adecuadamente.
- Fomento de autocuidado psicológico.
- Sensibilización sobre la importancia del equilibrio laboral personal, manejo de horarios, controles médicos y estilos de vida saludables. En este aspecto se puede fomentar la asistencia a voluntariados (está demostrado que ayudar a otras personas quienes se pueden beneficiar de nuestras acciones, ayuda al incremento en el autoconcepto y bienestar emocional propio).



Elaborado por:

MARSH RISK CONSULTING LTDA

Licencia en S.O. 6351 de 2016

Camilo Trujillo Páez

Licencia S.O 25-1547/16

Septiembre 2023

www.marsh.com



Baremos Forma A				
Dominios y Dimensiones	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Intralaboral	19,8	25,9	31,6	38,1
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	9,2	17,8	25,7	34,9
Control sobre el trabajo	10,8	19,1	29,9	40,6
Demandas del trabajo	28,6	35,1	41,6	47,6
Recompensas	4,6	11,5	20,6	29,6
Extralaboral	11,4	17	22,7	29,1
Tiempo fuera del trabajo	6,4	25,1	37,6	50,1
Relaciones familiares	8,4	25,1	33,4	50,1
Comunicación y relaciones interpersonales	1	10,1	20,1	30,1
Situación económica del grupo familiar	8,4	2,1	33,4	50,1
Características de la vivienda y de su entorno	5,7	11,2	14	22,3
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	8,4	16,8	25,1	41,8
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	1	12,6	25,1	43,9
Estrés	7,9	12,7	17,8	25,1
Total	18,9	24,5	29,6	35,5

Baremos Forma A				
Dominios y Dimensiones	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	3,9	15,5	30,9	46,3
Relaciones sociales en el trabajo	5,5	16,2	25,1	37,6
Retroalimentación del desempeño	10,1	25,1	40,1	55,1
Relación con los colaboradores	14	25,1	33,4	47,3
Claridad de rol	1	10,8	21,5	39,4
Capacitación	1	16,8	33,4	50,1
Participación y manejo del cambio	12,6	25,1	37,6	50,1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	1	6,4	18,9	31,4
Control y autonomía sobre el trabajo	8,4	25,1	41,8	58,4
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	14,7	23	31,4	39,7
Demandas emocionales	16,8	25,1	33,4	47,3
Demandas cuantitativas	25,1	33,4	45,9	54,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,9	31,4	43,9	50,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	37,6	54,3	66,8	79,3
Demandas de carga mental	60,1	70,1	80,1	90,1
Consistencia del rol	15,1	25,1	35,1	45,1
Demandas de la jornada de trabajo	8,4	25,1	33,4	50,1
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1	5,1	10,1	20,1
Reconocimiento y compensación	4,3	16,8	25,1	37,6

Baremos Forma B				
Dominios y Dimensiones	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Intralaboral	20,7	26,1	31,3	38,8
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	8,4	17,6	26,8	38,4
Control sobre el trabajo	19,5	26,5	34,8	43,2
Demandas del trabajo	27	33,4	37,9	44,3
Recompensas	2,6	10,1	17,6	27,6
Extralaboral	13	17,8	24,3	32,4
Tiempo fuera del trabajo	6,4	25,1	37,6	50,1
Relaciones familiares	8,4	25,1	33,4	50,1
Comunicación y relaciones interpersonales	5,1	15,1	25,1	35,1
Situación económica del grupo familiar	16,8	25,1	41,8	50,1
Características de la vivienda y de su entorno	5,7	11,2	16,8	27,9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	1	16,8	25,1	41,8
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	1	12,6	25,1	43,9
Estrés	6,6	11,9	17,1	23,5
Total	20	24,9	29,6	35,5

Baremos Forma B				
Dominios y Dimensiones	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	3,9	13,6	25,1	38,6
Relaciones sociales en el trabajo	6,4	14,7	27,2	37,6
Retroalimentación del desempeño	5,1	20,1	30,1	50,1
Claridad de rol	1	5,1	15,1	30,1
Capacitación	1	16,8	25,1	50,1
Participación y manejo del cambio	16,8	33,4	41,8	58,4
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,6	25,1	37,6	56,4
Control y autonomía sobre el trabajo	33,4	50,1	66,8	75,1
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23	31,4	39,7	48
Demandas emocionales	19,5	27,9	39	47,3
Demandas cuantitativas	16,8	33,4	41,8	50,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	12,6	25,1	31,4	50,1
Demandas de carga mental	50,1	65,1	75,1	85,1
Demandas de la jornada de trabajo	25,1	37,6	45,9	58,4
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1	6,4	12,6	18,9
Reconocimiento y compensación	1	12,6	25,1	37,6

1. Peiró JM, Yeves J, Lorente L. El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: investigación y práctica profesional en España. En: Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Anuario internacional sobre la prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CÉC; 2013. P. 19-46.
2. Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013.
3. International Labour Office. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series. 1984.
4. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010.
5. European Agency for Safety and Health at Work. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014.
6. Matrix. Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Executive Agency for Health and Consumers, Specific Request EAH/2011/Health/19 for the Implementation of Framework Contract EAH/2010/Health/01 Lot 2, 2013. Available at:
7. [http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en .pdf](http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf)
8. Matteson MT, Ivancevich JM. Controlling work stress: effective human resource and management strategies. San Francisco: Jossey-Bass; 1987.
9. Levi L. Working life and mental health - a challenge to psychiatry?. World Psychiatry. 2005; 4 (1): 53-57.
10. Stenberg C, Holder J, Tallur K. Psicosis relacionadas con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012. 11.
11. Beaton RD. Ansiedad relacionada con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
12. Braverman M. Trastorno por estrés postraumático y su relación con la salud laboral y la prevención de lesiones. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
13. Freudenberg HJ. El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
14. Heaney CA. Trastornos cognitivos. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
15. Haratani T. Karoshi: muerte por exceso de trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
16. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 66-68.
17. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 73-75.
18. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 81-85.
19. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 85-86.
20. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 76-81.
21. Karasek RA. Job demands, job control and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly. 1979; 24: 285-308.
22. Siegrist J. Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. En C. L. Cooper (Ed.). Theories of organizational stress. England: Oxford University Press; 1998. P. 190-204.
23. Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A crosssectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988; 78: 1336-1342.
24. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology. 2001; 86: 499-512.
25. Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology. 1975; 30: 159-170.
26. French JRP, Kahn RL. A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. Journal of Social Issues. 1962; 18: 1-47.
27. Cherns A. Principles of Socio-Technical Design Revisited. Human Relations. 1987; 40: 153- 162.
28. Warr PB. Work, unemployment, and mental health. Oxford: Clarendon Press. 1987.
29. Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/descargas.html>