



INDEPORTES CUNDINAMARCA



DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL Y FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL

INFORME FINAL SEPTIEMBRE DE 2024



TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO 1

ASPECTOS GENERALES

OBJETIVO

ALCANCE

POBLACION

METODOLOGIA

ESCALA DE MEDICION

PROCEDIMIENTO

CONSIDERACIONES GENERALES

CAPITULO 2

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

CARACTERISTICAS DE LA POBLACION GENERAL

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

IDENTIFICACION Y EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

CAPITULO 3

RECOMENDACIONES GENERALES

MEDIDAS DE INTERVENCION INTRALABORAL.....

MEDIDAS DE INTERVENCION EN ESTRÉS



CAPITULO 4

RECOMENDACIONES ESPECIFICAS

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN INTRALABORAL

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN EXTRALABORAL

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN EN ESTRÉS

RESULTADOS POR DOMINIO.....

RESULTADOS POR GRUPO.....

BIBLIOGRAFIA



CAPITULO 1

ASPECTOS GENERALES

INDEPORTES CUNDINAMARCA

PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL – FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL

A. OBJETIVO GENERAL

Establecer el diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial existentes en **INDEPORTES CUNDINAMARCA**, que permitan definir la intervención requerida, en pro de preservar y promover la buena salud de los colaboradores.

Objetivos Específicos

1. Identificar los factores de Riesgo psicosocial relacionados con la entidad y el trabajo desarrollado, a los que están expuestos los colaboradores de la entidad.
2. Identificar los factores de Riesgo psicosocial relacionado con sus condiciones extralaborales a los cuales están expuestos los colaboradores de la entidad.
3. Identificar los niveles de estrés reportados por los colaboradores de la entidad y la prevalencia de sintomatología asociada al estrés.
4. Identificar los niveles de estrés que presentan los colaboradores de la entidad.
5. Sugerir pautas a la entidad para el diseño de un plan de intervención en relación con los Factores de Riesgo Psicosocial existentes.

B. ALCANCE

Realizar un diagnóstico tomando como referente la normatividad vigente para los riesgos psicosocial ocupacionales, como estrategia de apoyo a la gestión en seguridad y salud en el trabajo, con el cubrimiento de los diferentes grupos ocupacionales de la entidad.

C. POBLACIÓN

Para la realización del estudio objeto del presente informe, se evaluaron en **total 17** colaboradores en la entidad. Para la evaluación se discriminaron en grupos ocupacionales de acuerdo con los cargos y las características de la población. **Primer grupo ocupacional tipo A conformado por 14** personas de los cargos de, jefes, coordinadores, directores y gerentes, **segundo grupo ocupacional tipo B por 3** participantes de los cargos operativos, asistenciales y profesionales de apoyo



El total de trabajadores realizaron una aplicación efectiva, los cuales diligenciaron de manera satisfactoria cada uno de los cuestionarios que componen la batería de riesgo psicosocial.

METODOLOGÍA

Por la naturaleza de los riesgos psicosociales se aplica en este estudio la metodología exigida desde la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022 la cual especifica en el Manual General que dicho estudio se debe realizar:

1. Con instrumentos validados por el Ministerio de Trabajo.
 2. Garantizando la idoneidad del profesional, el cual deberá ser psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.
 3. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional, si como lo especifica el consentimiento informado.
 4. Asegurando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería, la aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el Manual General.
- Es importante tener en cuenta que esta medición corresponde a los aspectos subjetivos, relacionados con la identificación de la percepción que tienen los colaboradores.

En la siguiente tabla se pueden apreciar los instrumentos que fueron utilizados para la recolección de la información:



CONDICIONES INTRALABORALES

DOMINIO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas.	Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
	Demandas de carga mental.	Exigencia del procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. (cantidad, complejidad).
	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.
	Exigencia de responsabilidad del cargo.	Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. (Responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, etc.)
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	Condiciones del lugar de trabajo y carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
	Demandas de la jornada de trabajo.	Exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos.
	Consistencia del Rol.	Compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo.	Margen de decisión que tiene el trabajador sobre aspectos como el orden de las



		actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento.	Posibilidad que el trabajo le brinda al trabajador 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 colaboradores 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 entidad.
	Capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la entidad brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características 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 colaboradores
	Relación con los colaboradores (subordinados).	Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, interacción y formas de comunicación con la jefatura.
	Retroalimentación del desempeño.	Información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, lo cual le permite identificar fortalezas y debilidades para tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
	Relaciones sociales en el trabajo	Interacción que se establece con otras personas en el trabajo, posibilidad de establecer contacto con otras personas,



		interacciones, apoyo social, trabajo en equipo, cohesión.
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la entidad	Sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a la entidad, así como de autorrealización por efectuar su trabajo.
	Reconocimiento y compensación	Conjunto de retribuciones que la entidad le otorga al trabajador en contraprestación por el esfuerzo realizado, tales como compensación económica, reconocimiento, servicios de bienestar y posibilidad de desarrollo.

CONDICIONES EXTRALABORALES

TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes al trabajo para descansar, compartir con familia, amigos, atender responsabilidades domésticas, actividades de recreación y ocio.
RELACIONES FAMILIARES	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar cubran sus gastos básicos
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO	Influencia de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-VIVIENDA	Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Facilidad y comodidad del transporte y duración del recorrido.



D. ESCALA DE MEDICIÓN

Los niveles de riesgo para cada uno de los grupos/categorías evaluadas fueron determinados siguiendo la escala utilizada por el Ministerio de Trabajo en la batería para la evaluación de riesgos psicosociales, así:

- **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 promoción a fin de mantenerlos en este nivel de riesgo. Bajo o sin riesgo
- **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 muy alto, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

E. PROCEDIMIENTO

1. La recolección y análisis de la información para la evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales, se realizó en primer lugar con la socialización al personal participante, donde se explicó qué son los riesgos psicosociales y la importancia de su medición.
2. Explicación de los objetivos del mismo, el alcance y manejo de la información.
3. Posteriormente se pasó a la firma del consentimiento informado y la Aplicación de instrumentos, interpretación de los resultados y elaboración de informe final para la entidad.
4. Análisis de los datos estadísticos por medio de gráficas para cada dominio y dimensiones de los factores tanto intralaborales como extralaborales, interpretación de cada uno de los niveles de riesgos.
5. El informe general con las recomendaciones pertinentes para los resultados encontrados luego del análisis total de la información recolectada por medio de los instrumentos.

F. CONSIDERACIONES GENERALES

Este estudio se realizó en la entidad **INDEPORTES CUNDINAMARCA** siguiendo la normatividad colombiana descrita en la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022. Para la comprensión de la información, los datos se presentarán en el siguiente orden:

- a. Características generales de la población participante en el estudio.
- b. Análisis de los resultados obtenidos a partir de la identificación y evaluación del factor de riesgo derivado por la exposición al mismo, tanto a nivel intra como extralaboral.
- c. Posibles efectos por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
- d. Recomendaciones acordes con los resultados.

La lectura de los resultados debe considerarse como un panorama general que indica la percepción de los colaboradores de la compañía respecto a las dimensiones incluidas en el estudio. Por esta razón, estos resultados no son concluyentes y deberán profundizarse en una segunda etapa, especialmente en las dimensiones que indican un alto nivel de percepción desfavorable por parte de los participantes del estudio.

Los instrumentos utilizados para este estudio fueron diseñados por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) especialmente para la población colombiana, siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022, los cuales cuentan con altos niveles de validez y confiabilidad (Batería para la evaluación de riesgos psicosociales).

Vale la pena mencionar que el análisis de los datos que aparecen en el presente informe se realizó con el número de personas que diligenció completamente los instrumentos.

El análisis de la información aquí presentada se realiza utilizando la metodología de los resultados obtenidos a partir de la percepción de los colaboradores (subjetivo).

Los resultados relacionados con los efectos en la salud se presentan de forma descriptiva, lo que implica que no se está estableciendo una relación de causalidad directa con factores de riesgo a nivel intra o extralaboral. Por esta razón, lo más conveniente es realizar un análisis

individual de aquellos casos que presenten altos niveles de riesgo por la presencia de sintomatología asociada al estrés.

En el informe se presentan los resultados generales y se analizan con base en los datos más sobresalientes.

CAPITULO 2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACIÓN

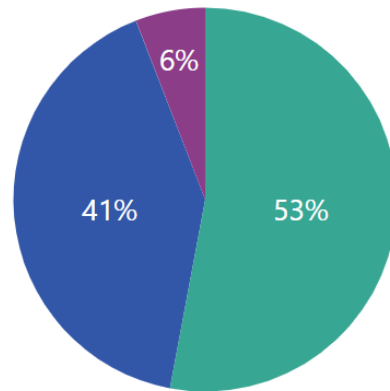
Para determinar las características sociodemográficas de los colaboradores participantes en el estudio de los factores de riesgos psicosociales de la entidad **INDEPORTES CUNDINAMARCA**, se aplicó el instrumento de recolección de datos generales que fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo. Los resultados obtenidos se presentan a continuación.

Cabe acotar que:

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

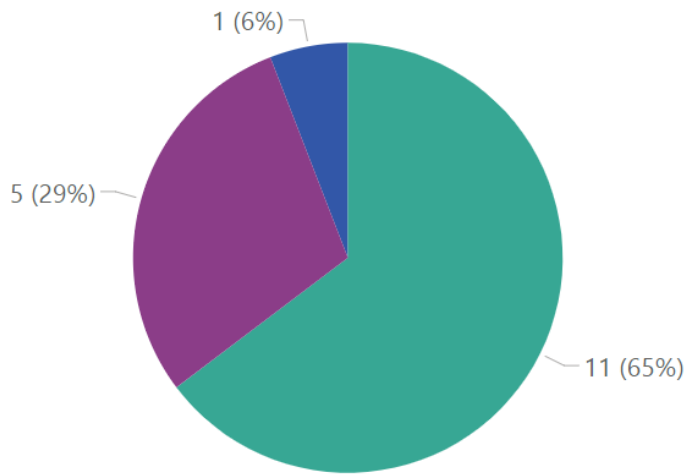
A continuación, se presentan los resultados generales de la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés. En este segmento participaron **17** colaboradores.





- Masculino
- Femenino
- No definido

GENERO

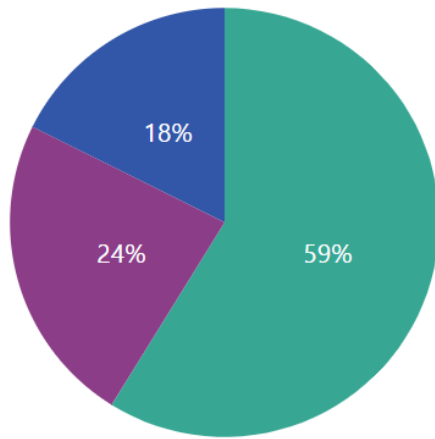


- Propia
- Familiar
- En Arriendo

TIPO DE VIVIENDA



ESTADO CIVIL

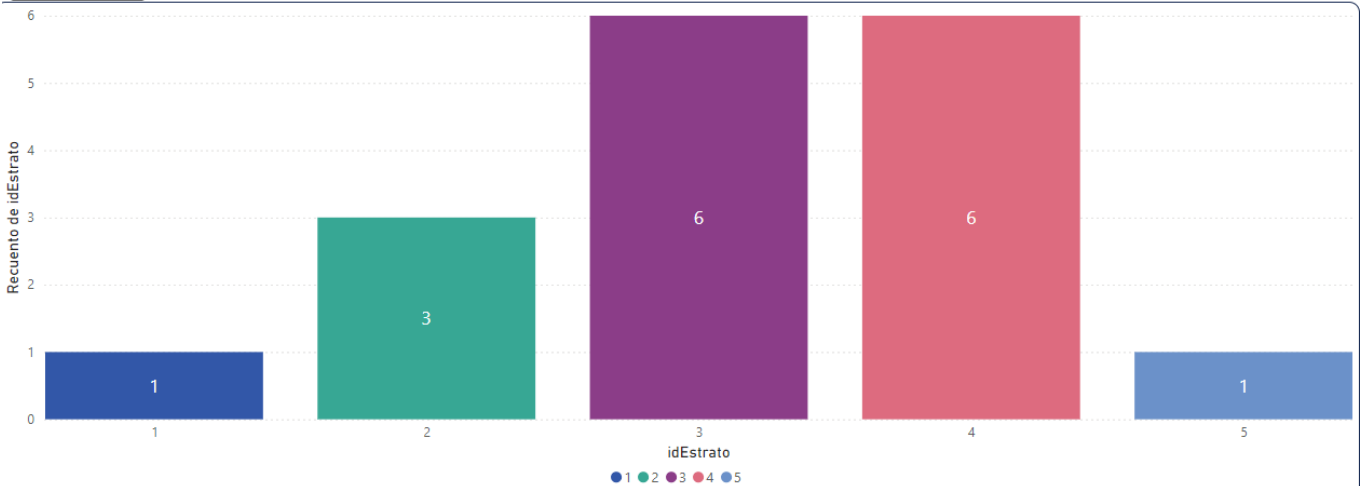


- Casado (a)
- Unión Libre
- Soltero (a)

ESTADO CIVIL

[Volver al informe](#)

ESTRATIFICACIÓN



ESTRATO



RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

INTRALABORAL FORMA A Y B

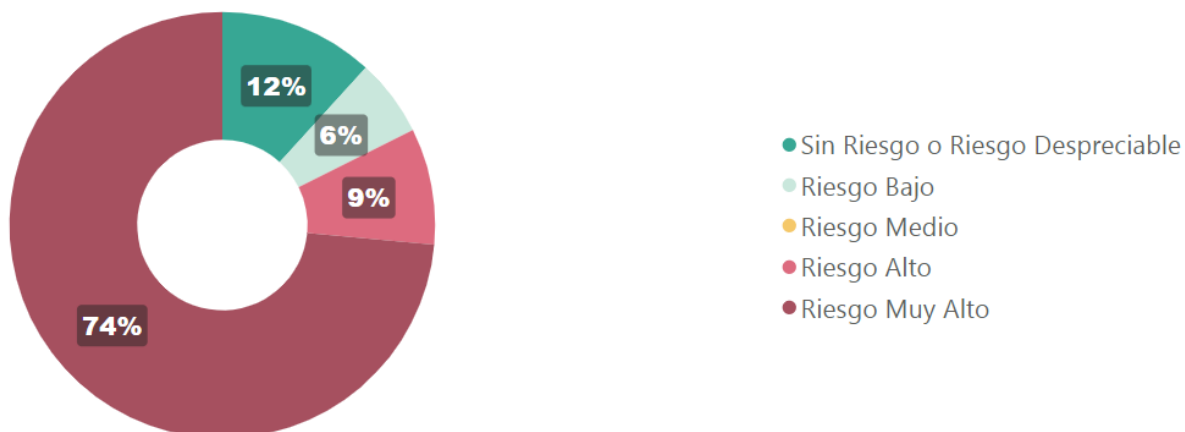


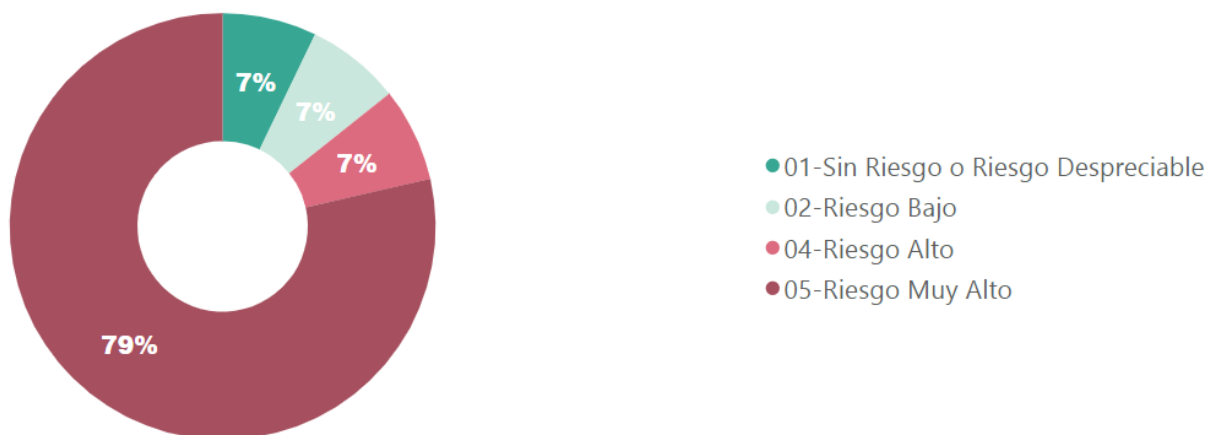
Figura 1. Riesgo psicosocial intralaboral general

Teniendo en cuenta que el riesgo psicosocial general incluye los resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial Intralaboral, se puede afirmar que, de acuerdo con la Figura 1, el **83%** de la población objeto reporta percibir estas condiciones psicosociales en un nivel **ALTO**.

A continuación, el análisis en detalle de las condiciones intralaborales y extralaborales. **RIESGO ALTO**.

CONDICIONES INTRALABORALES POR GRUPO OCUPACIONAL

INTRALABORAL FORMA A (GENERAL)

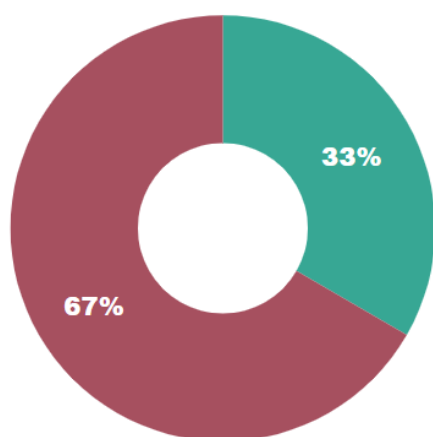




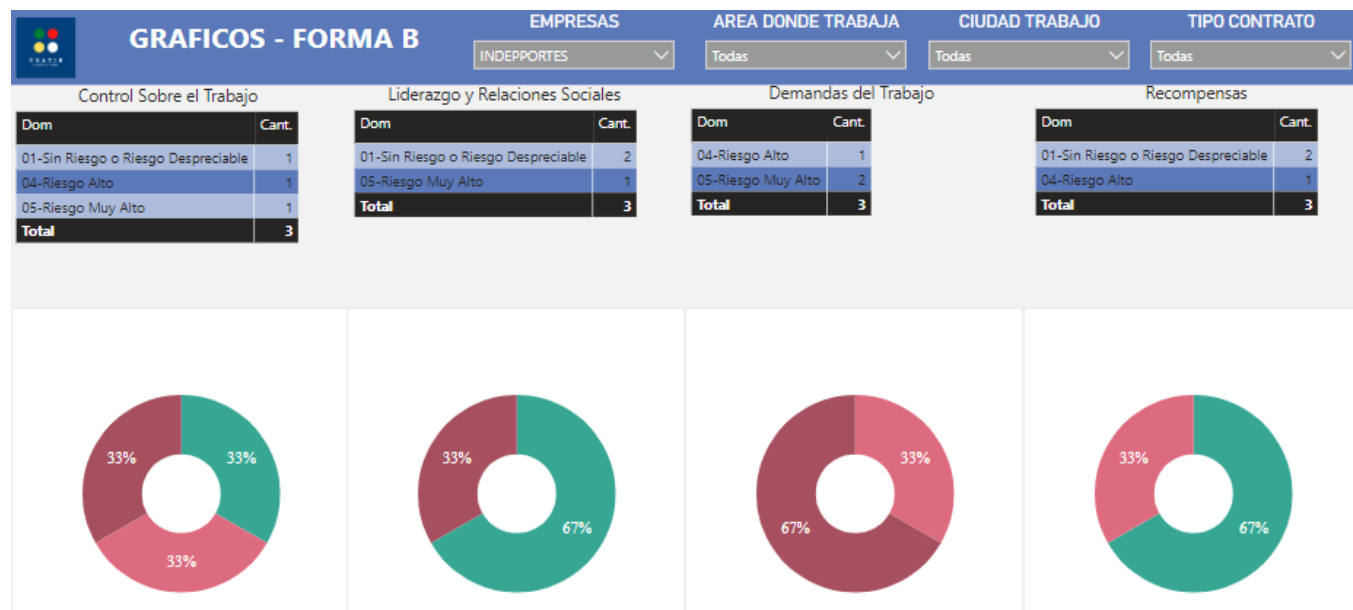
De acuerdo con las Figura 2, el nivel de riesgo perteneciente al grupo A es **ALTO**, generando un impacto significativo en las condiciones intralaborales de los colaboradores pertenecientes a este grupo ocupacional, ya que el **86%** de los colaboradores registran como desfavorables las condiciones intralaborales en el grupo A.

CONDICIONES INTRALABORALES POR GRUPO OCUPACIONAL

INTRALABORAL FORMA B (GENERAL)



- 01-Sin Riesgo o Riesgo Despreciable
- 05-Riesgo Muy Alto



De acuerdo con las Figura 3, es importante destacar que los factores de riesgo psicosocial intralaboral generan impacto significativo en el resultado general de riesgo psicosocial. **RIESGO ALTO**.

De acuerdo con los porcentajes poblacionales de afectación en cada uno de los dominios y sus niveles perceptuales de riesgo (Figura 3), se evidencia que el **67%** de la población evaluada percibe un nivel de riesgo es **ALTO**, lo cual es un factor que indica que existe una probabilidad alta de sufrir consecuencias nocivas en la salud.

Cabe destacar para ambos grupos ocupacionales las dimensiones que generan mayor carga generan son **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES, DEMANDAS DE TRABAJO Y CONTROL SOBRE EL TRABAJO, RECOMPENSAS**.



CONDICIONES GENERALES EXTRALABORALES

DOMINIO EXTRALABORAL

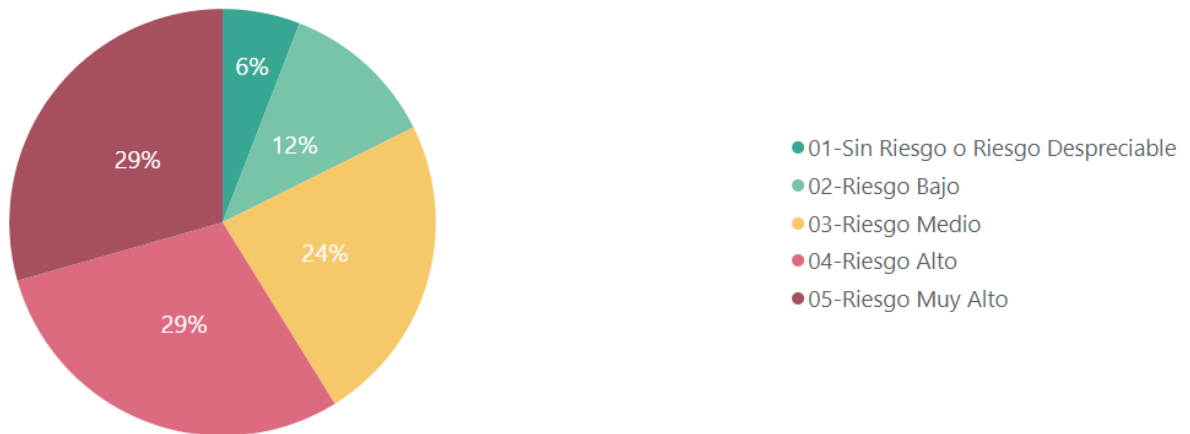


Figura 4. Extralaboral general.

De acuerdo con la Figura 4, es importante destacar que los factores de riesgo psicosocial Extralaboral presentan un riesgo para el **(58%)** de los colaboradores, generan impacto significativo en el resultado general de riesgo psicosocial. **RIESGO ALTO PARA ESTE ITEM**, lo cual es un factor que puede generar consecuencias nocivas para la salud de los colaboradores, si no se realiza ningún tipo de intervención.

Las dimensiones que tienen un puntaje desfavorable superior al **40%** requieren una **intervención prioritaria** con el fin de minimizar el impacto nocivo en la salud de los colaboradores.

CONDICIONES GENERALES ESTRÉS

DOMINIO ESTRÉS



Figura 5. Estrés general.



Con el fin de determinar los posibles efectos en la salud de las personas que prestan sus servicios en la entidad, se contemplaron los aspectos de sintomatología asociada al estrés. Los resultados obtenidos se presentan a continuación y de manera consolidada.

EFFECTOS EN LA SALUD

Sintomatología asociada al estrés como puede apreciarse en la Figura 5, el **53%** de las personas que conforman este grupo presenta una sintomatología asociada que los ubica en un nivel de **RIESGO ALTO**.

De acuerdo con la información suministrada por los participantes en el cuestionario para la evaluación del estrés, se evidenció un porcentaje **IMPORTANTE** de la población que reporta la presencia de síntomas con una frecuencia de presentación crítica y media, por tal razón deben ser intervenidos y atendidos en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.



DISCUSION DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con la medición realizada en el presente grupo, se encontró que la población evaluada percibe las condiciones psicosociales como un factor de riesgo en nivel **ALTO**.

Es importante mencionar que el riesgo a nivel INTRALABORAL es percibido de manera negativa por el **86%** de la población, lo cual genera un nivel de **RIESGO ALTO**.

A nivel intralaboral es importante mencionar que el riesgo **ALTO** es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo Alto son “DEMANDAS DEL TRABAJO”, “LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES”, “CONTROL SOBRE EL TRABAJO” lo que implica que deben ser atendidos de manera prioritaria en un programa de VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL. **Total 14 persona en riesgo alto**

En cuanto a riesgo extralaboral es importante mencionar que el **58%** de los colaboradores perciben sus condiciones sociales, familiares y personales como **RIESGO ALTO, 10 personas**, lo cual es un factor de riesgo muy importante que puede llegar a debilitar las redes de apoyo y factores protectores familiares. Se recomienda intervenir a través de la caja de compensación familiar y fortalecer los programas de bienestar laboral en el cual es importante vincular a los núcleos familiares y propender por las actividades en familia, con el fin. **RIESGO ALTO EN RIESGOS EXTRALABORALES DE MANERA GENERAL.**

Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al estrés es del **38%**, por lo tanto, requiere de seguimiento a través de un **programa de vigilancia epidemiológica, debido a los resultados generales de la compañía.**

A través del análisis cruzado de los resultados arrojados por los instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosociales aplicados a la entidad, se encontraron **8 caso de atención prioritaria CAPS**, en los cuales se evidencia una correlación entre la percepción en nivel alto y muy alto en las condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés.



CAPITULO 3 RECOMENDACIONES GENERALES

MEDIDAS DE INTERVENCION INTRALABORAL

Se recomienda incluir a los colaboradores que puntuaron como casos de atención prioritaria (**CAPS**) en el sistema de vigilancia epidemiológica de la compañía y aplicar las pruebas confirmatorias desarrolladas por el Ministerio de Trabajo en la batería de riesgo psicosocial y **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 Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo**, por lo cual se sugiere:

1. Realizar una revisión sistemática de las incapacidades reportadas por los colaboradores en el último año. Esto con el objetivo de identificar las correlaciones existentes entre las enfermedades que causan ausentismo en los colaboradores y la sintomatología del estrés reportada en la bibliografía.
2. La aplicación de una prueba psicotécnica que proporcione información específica sobre estilos de vida, afrontamiento y conductas relacionadas con la salud que puedan estar contribuyendo a la presencia de enfermedades y trastornos físicos y fisiológicos vinculados con el estrés.
3. Realizar el análisis psicosocial del puesto de trabajo en aquellos cargos donde los colaboradores perciben niveles de riesgo alto y muy alto en el dominio “demandas de trabajo”, con el objetivo de identificar las condiciones de las dimensiones que componen este dominio y a las cuales se encuentran expuestos los colaboradores, e implementar las acciones correctivas
4. Determinar grupos focales con el fin de identificar, específicamente, factores al nivel del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, así como de demandas de trabajo que puedan estar afectando negativamente el rol laboral, realizar revisiones a perfiles de cargo, manuales de funciones y análisis de puestos de trabajo.
5. Hacer entrevistas semi-estructuradas, que consisten en una entrevista individual dirigida a evaluar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral relacionados con el dominio “control sobre el trabajo” a través de la valoración de las cinco dimensiones que la componen. De igual modo, puede ser utilizada para evaluar la relación con los subordinados del dominio “características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”.

Todo lo anterior bajo la ponderación de un experto, de conformidad con la legislación colombiana vigente.

Como complemento indispensable para la valoración individual realizada mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, es importante ampliar y validar la información recolectada hasta el momento, con el uso de técnicas que permitan confirmar las percepciones colectivas e identificar factores protectores mediante:

Medición de Riesgo Psicosocial



- La evaluación del cumplimiento de responsabilidades institucionales, lo que permite identificar el grado de cumplimiento de las directrices emanadas de la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del Trabajo y demás normas aplicables, e identificar los procesos instaurados por parte de la entidad.
- Se sugiere socializar los resultados de la medición de riesgo psicosocial, con el objetivo de sensibilizar a la alta dirección y a los líderes de los procesos frente a los diferentes factores que puedan estar afectando o lleguen a afectar la salud y desempeño de los colaboradores.

CAPITULO 4 RECOMENDACIONES ESPECIFICAS

Se recomienda incluir a los colaboradores que puntuaron como casos de atención prioritaria (CAPS) **8 colaboradores** en el sistema de vigilancia epidemiológica de la compañía y aplicar las pruebas confirmatorias desarrolladas por el Ministerio de Trabajo en la batería de riesgo psicosocial, como se sugiere de manera general en el presente informe.

9 personas con sintomatología asociada al estrés y **14** personas en riesgo intralaboral

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN INTRALABORAL

PRIORITARIA EN GRUPOS A Y B

Se debe realizar intervención prioritaria en **TODAS** las dimensiones que son percibidas como desfavorables por más del **40%** de la población evaluada.

Demandas de trabajo

1. Se debe diseñar un plan de bienestar laboral robusto que permita a los colaboradores beneficios, participación de actividades y fortalecimiento de su vida familiar y social. Se recomienda realizar mínimo 2 actividades anuales en las cuales se involucre a las familias de los colaboradores.
2. Se recomienda hacer un análisis de puestos de trabajo y determinar la carga laboral, ya que existe la percepción del trabajador de tener responsabilidades que se salen de su alcance. Exceso de responsabilidades.
3. Diseñar un plan de capacitación que permita desarrollar habilidades fortalecer los estilos de afrontamiento de los colaboradores.
4. Se debe hacer un análisis y revisión desde talento humano para que se tenga un control en los horarios de trabajo del personal, se recomienda ajustar los horarios a un máximo de 10 horas laborales diarias y no exceder las horas extras legales permitidas.
5. Es importante revisar los procesos y procedimientos que están llevando a cabo, ya que es probable que existan reprocesos y ejecuciones administrativas innecesarias, o políticas y procesos que no son claros y hacen que los colaboradores perciban esta condición como exceso de información y procesos cognitivos complejos.
6. Se deben ejercer controles en los diferentes riesgos, controles administrativos, de ingeniería, eliminación o sustitución a que haya lugar.
7. Es prioritario definir manuales de funciones ajustados al perfil de cada cargo, estos manuales se deben socializar por lo menos 1 vez al año con los colaboradores y establecer cadenas de mando claras para todos. Se debe hacer inducción y reinducción a todo el personal.
8. La formación sobre tolerancia al trabajo bajo presión.
9. La capacitación en la entidad, planificación y distribución del trabajo, pausas activas y descansos y pausas cognitivas, con lo cual se puede contrarrestar la incidencia negativa de estos aspectos en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directamente en él, en la entidad y en su entorno.
10. La implementación de un programa de pausas activas físicas y cognitivas durante la jornada.



Control sobre el trabajo

1. Se debe implementar un programa estandarizado de inducción y reinducción que se debe brindar a todos los colaboradores nuevos al momento de su ingreso y a los antiguos mínimo una vez cada año.
2. Desarrollar un programa de capacitación y formación donde se incluyan las actividades de inducción, entrenamiento y formación no solo técnica si no en habilidades sociales a todos los colaboradores de la entidad.

Recompensas

1. Diseñar e implementar un plan de compensación y beneficios que no solo permita ajustar los valores salariales de los colaboradores, si no generar beneficios.
2. Diseñar e implementar un programa de salario emocional.
3. Hacer una revisión periódica de las brechas salariales comparadas con el mercado.

Características de liderazgo

1. Fortalecer las habilidades de liderazgo de los colaboradores con personal a cargo, se sugiere establecer un programa de formación mediante metodología “coaching” que incluya los siguientes elementos:
 - Solución de problemas
 - Comunicación asertiva
 - Estrategias motivacionales
 - Toma de decisiones
 - Liderazgo
2. Diseñar e implementar una evaluación de desempeño que permita medir el cumplimiento de objetivos, competencias y logros de los colaboradores. Esta evaluación debe ser socializada con el colaborador evaluado y generar un plan de acción de mejora de sus debilidades presentadas.
3. Realizar una medición de clima laboral y un programa de capacitación de habilidades sociales para mejorar los estilos de afrontamiento de todos los colaboradores.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN EXTRALABORAL

COMPLEMENTARIA

Se sugiere el desarrollo de planes de bienestar laboral, en asocio con las cajas de compensación familiar y los fondos de pensiones, para permitir mayores beneficios económicos y sociales.

Así mismo, desarrollar, dentro del plan de capacitación de la entidad, actividades encaminadas a la educación financiera, emocional, de comunicación asertiva y de vida en familia.

Se sugiere articular, en lo posible, a las familias de los colaboradores en actividades de bienestar laboral, recreación, deporte y libre esparcimiento.

Del mismo modo, articular planes de ahorro e inteligencia financiera.

Finalmente, incentivar el crecimiento y desarrollo personal a través de la educación formal y no formal para alcanzar mayor nivel educativo.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN EN ESTRÉS

Se sugiere continuar con las actividades de promoción y prevención para fortalecer las habilidades de afrontamiento de los colaboradores frente a situaciones potencialmente estresantes. Estas actividades pueden ser:

- Programas de formación para la disminución de respuestas fisiológicas producidas por situaciones estresantes (relajación muscular, técnicas de respiración).
- Alimentación balanceada.
- Manejo efectivo del estrés a partir de técnicas de auto control emocional.
- Administración efectiva del tiempo.
- Programa de formación enfocado a higiene del sueño.

Adicionalmente para todos los colaboradores, se sugiere abordar los factores intralaborales y extralaborales dentro del sistema de vigilancia epidemiológico (SVE) que siga los lineamientos presentados por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019. Es importante tener en cuenta que este sistema de vigilancia epidemiológica debe ser diseñado bajo el modelo de ciclo PHVA, con indicadores sistémicos de estructura, proceso y resultado. A continuación, se destacan algunos elementos clave.

En primera instancia, se deben establecer los mecanismos para recolectar, automatizar y analizar la información necesaria para el desarrollo del SVE.

Hay dos tipos generales de información:

1. La información inicial para el SVE, que incluye:

- Los registros de accidentalidad, ausentismo y morbilidad
- La descripción de los procesos y políticas de recursos humanos y salud y seguridad en el trabajo de la entidad.
- La descripción de los cargos que reúne los datos de requisitos, responsabilidades y riesgos de cada uno, y el informe del proceso de selección del trabajador. Si, dado el caso, esta información no está disponible al iniciar el SVE, se debe construir en la medida que avanza su implementación.

2. La información que surge a través del desarrollo del SVE:

- Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial (corresponde al presente informe).
- Los resultados de la evaluación de los niveles de estrés percibidos por los colaboradores (corresponde al presente informe).
- Las historias clínicas ocupacionales, las cuales deben incluir preguntas relacionadas con síntomas de estrés.
- Los resultados del SVE y evaluación de su impacto.
- El diagnóstico y la documentación de “casos”.

La información que utiliza el SVE debe reunir las siguientes condiciones: veracidad, suficiencia (que este completa), oportunidad, confiabilidad (que sea comparable y consistente), exactitud, validez (que mida en forma precisa lo que se quiere medir) y objetividad.

En la tabla anexa *“Variables y fuentes del sistema de información de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial”*, se enumeran las principales variables que se incluyen en el sistema de información, ilustrando en cada caso las posibles fuentes de información. Para efectos metodológicos, se presentan separadamente las variables individuales y las organizacionales.

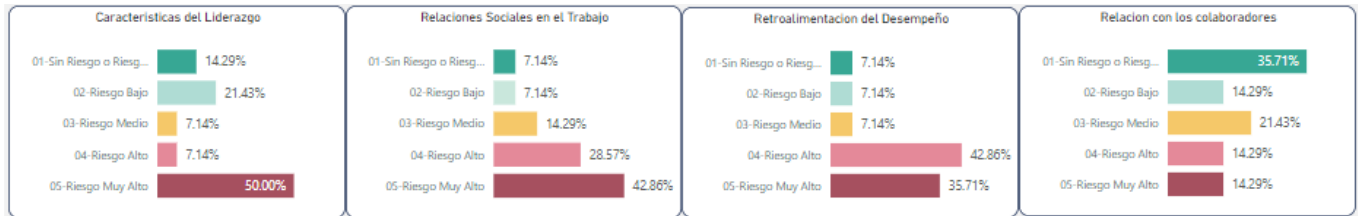
Cabe aclarar que se citan varias fuentes de información de las cuales el responsable de la ejecución del programa deberá seleccionar la más confiable, de acuerdo con los registros que se llevan en su entidad, o remitirse a las que están a su disposición.



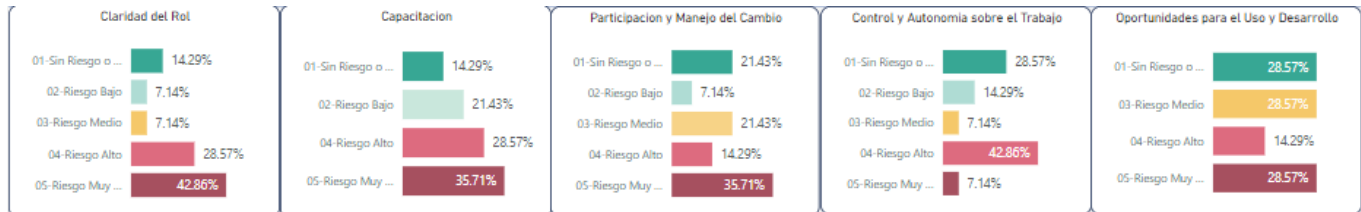
RESULTADOS POR DOMINIOS

RESULTADOS FORMA A

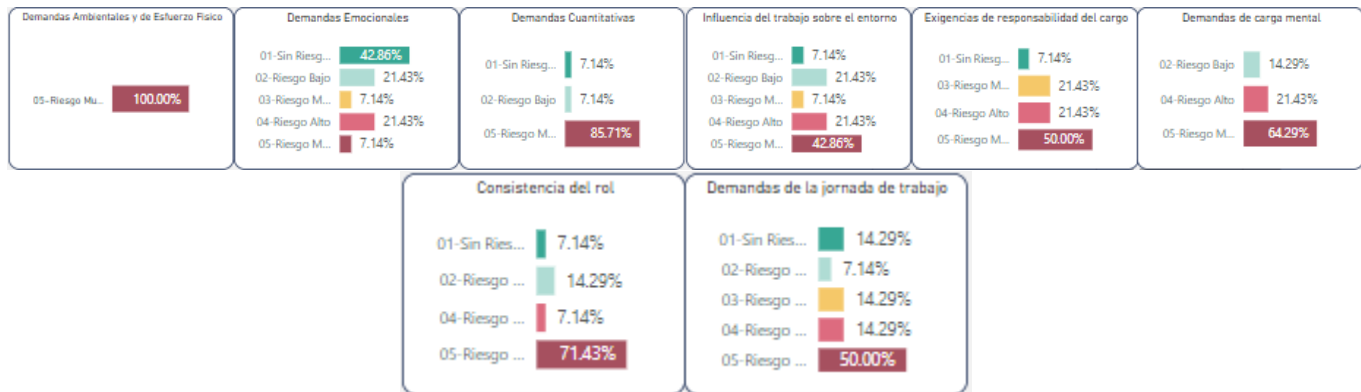
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES



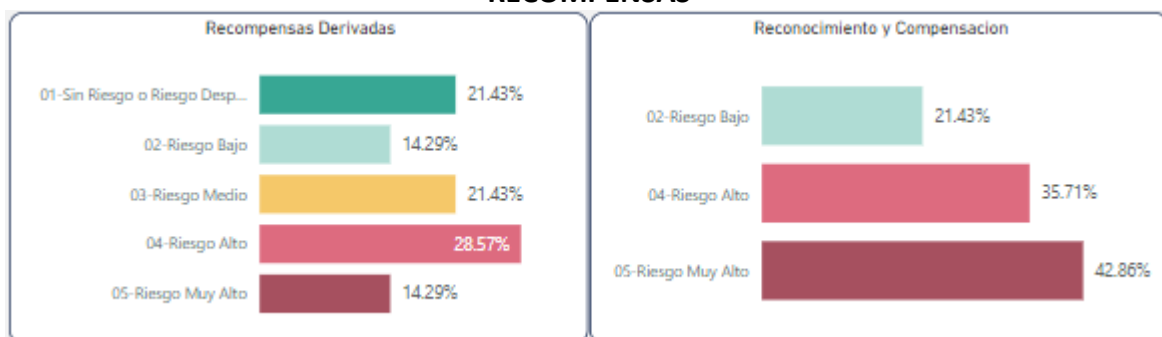
CONTROL SOBRE EL TRABAJO



DEMANDAS DE TRABAJO



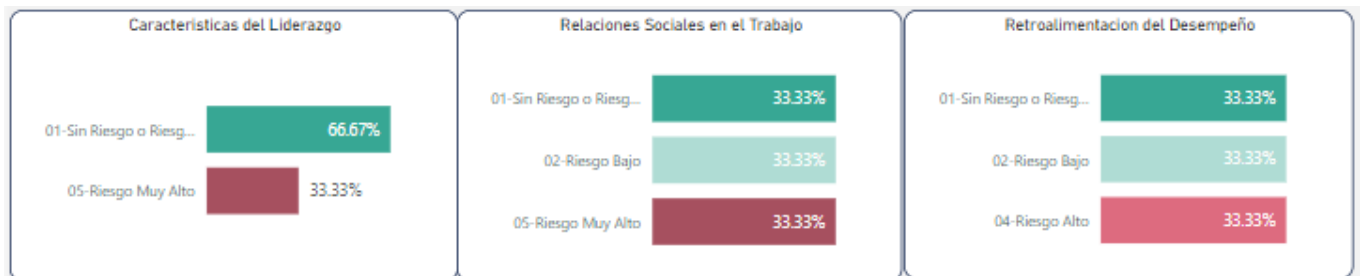
RECOMPENSAS



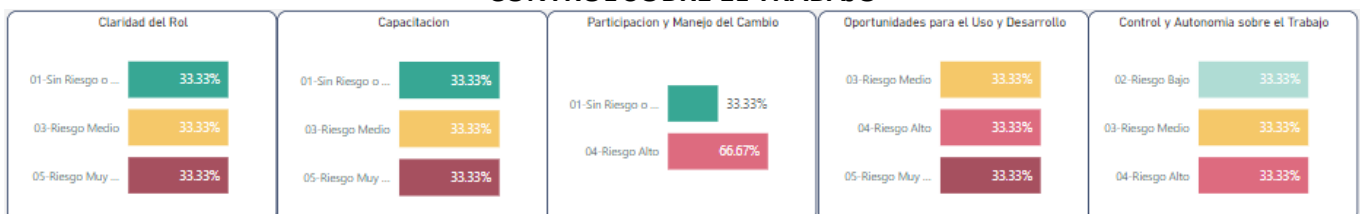


RESULTADOS FORMA B

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES



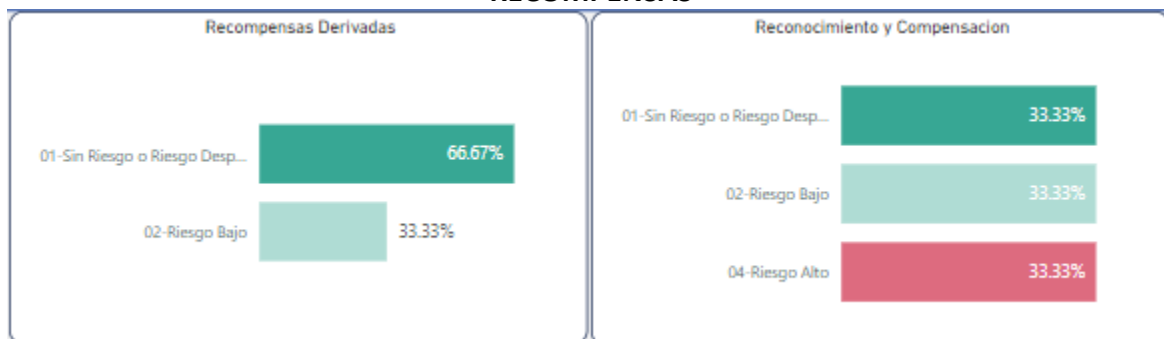
CONTROL SOBRE EL TRABAJO



DEMANDAS DE TRABAJO



RECOMPENSAS

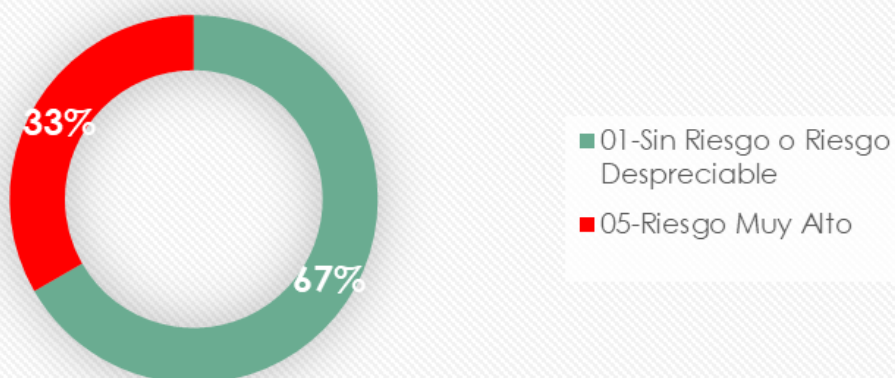




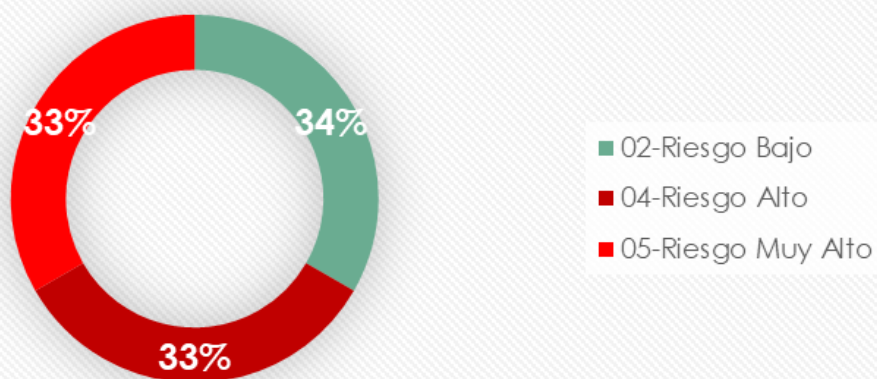
RESULTADOS POR GRUPO

GERENCIA

GRUPO 1: GERENCIA INTRALABORAL

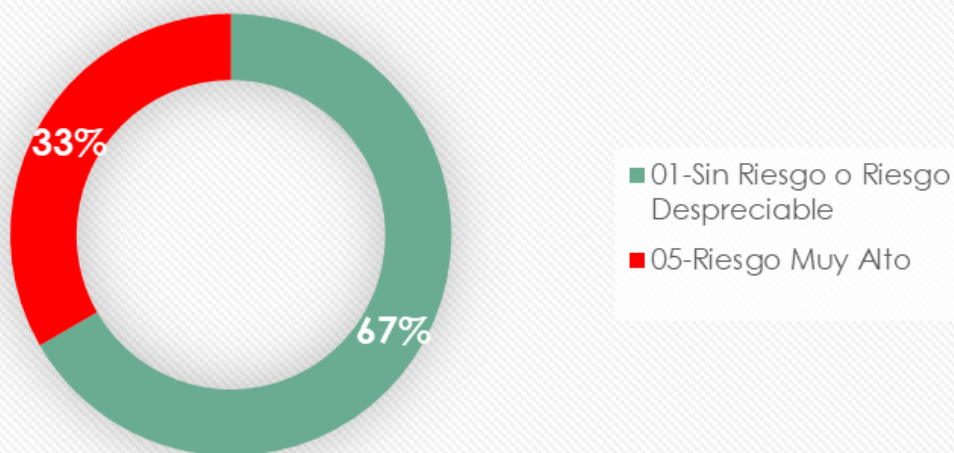


GRUPO 1: GERENCIA EXTRALABORAL





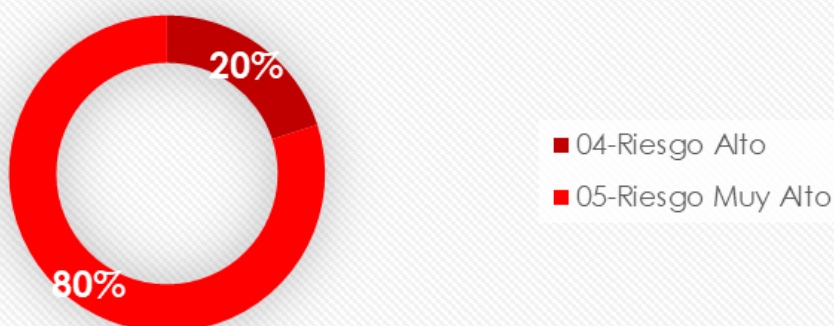
GRUPO 1: GERENCIA ESTRES



RESULTADOS POR GRUPO

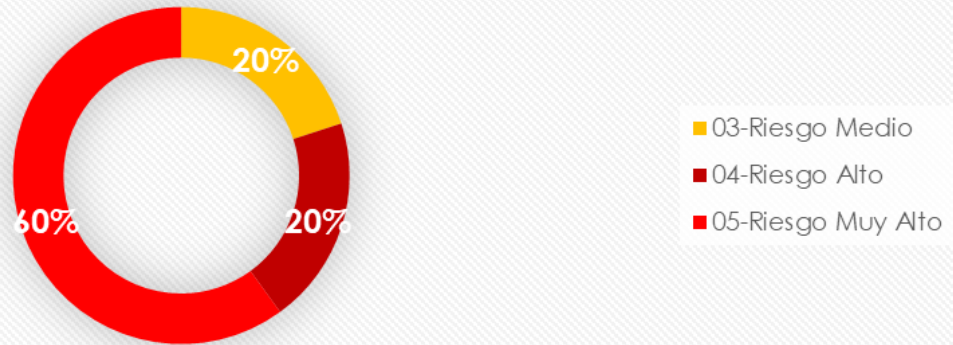
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO 2: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA INTRALABORAL

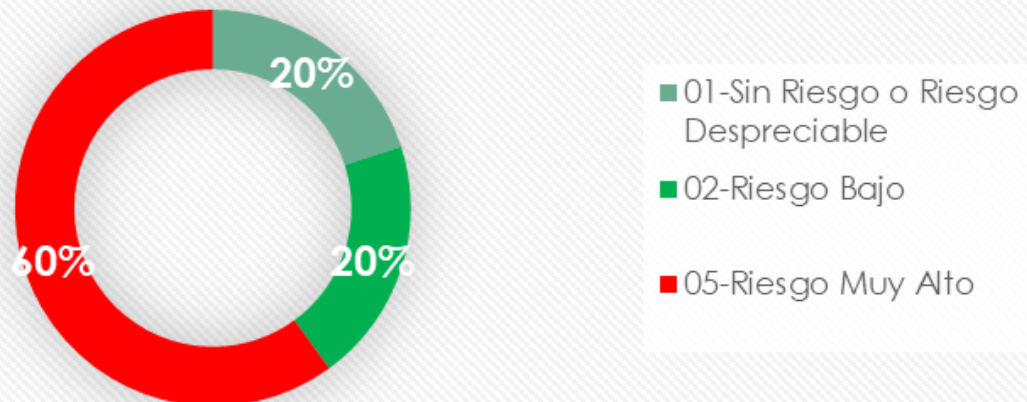




GRUPO 2: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA EXTRALABORAL



GRUPO 2: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA ESTRES



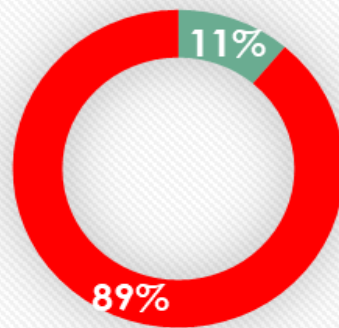
RESULTADOS POR GRUPO

SUBGERENCIA TECNICA

Medición de Riesgo Psicosocial

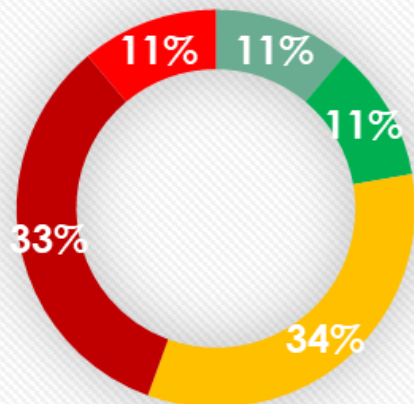


GRUPO 3: SUBGERENCIA TECNICA INTRALABORAL



- 02-Riesgo Bajo
- 05-Riesgo Muy Alto

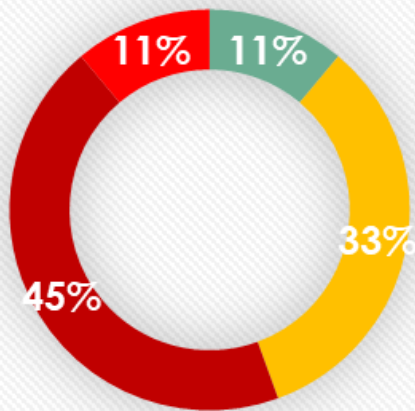
GRUPO 3: SUBGERENCIA TECNICA EXTRALABORAL



- 01-Sin Riesgo o Riesgo Despreciable
- 02-Riesgo Bajo
- 03-Riesgo Medio
- 04-Riesgo Alto
- 05-Riesgo Muy Alto



GRUPO 3: SUBGERENCIA TECNICA ESTRES



■ 01-Sin Riesgo o Riesgo Despreciable

■ 02-Riesgo Bajo

■ 04-Riesgo Alto

■ 05-Riesgo Muy Alto



VARIABLES INDIVIDUALES	FUENTE
Datos demográficos: Edad, género, estado civil, número de hijos, composición del grupo familiar, número de personas a cargo, lugar de vivienda, historia laboral (en la que se identifique la exposición a factores de riesgo ocupacional), nivel educativo, fecha de ingreso a la organización, procedencia geográfica, clase de contrato de trabajo, salario, actividades en el tiempo libre, antigüedad en el cargo, antigüedad en la empresa, cargos ocupados en la empresa.	Hoja de vida, registros de nómina, informe de proceso de selección, formatos de actualización de datos.
Características de personalidad, habilidades, competencias, educación, estilos de afrontamiento.	Trabajador, pruebas psicológicas y entrevistas de selección y seguimiento.
Estado de Salud: Antecedentes familiares, personales, accidentes, síntomas indicadores de la presencia de estrés	Historia clínica ocupacional, registro de incapacidades y ausentismo. Historia clínica del trabajador en los servicios de salud (previa autorización del trabajador)
Grado de estrés percibido por el trabajador	Cuestionario para la evaluación de niveles de estrés
Percepción de los factores psicosociales.	Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial



VARIABLES DE LA ORGANIZACIÓN	FUENTE
Variables organizacionales, misión, visión, políticas de salud y seguridad, procesos productivos, estructura organizacional, planes de entrenamiento y capacitación, régimen disciplinario, sistemas de compensación, políticas de desarrollo, plan de carrera, políticas de contratación y estabilidad, registro de sugerencias, planes de beneficios.	Documentos oficiales de la organización correspondientes al plan estratégico de la empresa y todas las políticas concernientes, Entrevista con directivos y trabajadores, registro de coberturas y de acciones ejecutadas.
Riesgos a los que están expuestos los trabajadores	Panorama de Factores de Riesgo de la empresa.
Jornada de trabajo: duración, descansos, rotación de turnos.	Reglamento de trabajo, record de horas trabajadas, nómina.
Medios de información, calidad, precisión, claridad, contenido, periodicidad	Medios formales de comunicación y opinión de los trabajadores.
Resultados de productividad y calidad	Indicadores de producción y resultados
Ausentismo y Accidentalidad	Registro de licencias, permisos y ausencias, record de accidentes de trabajo e investigaciones de los mismos.
Factores de riesgo psicosocial en los cargos	Panorama de factores de riesgo psicosocial – guía de Observación de Cargos
Actividades de Intervención	Cronograma, registros de cobertura, evaluaciones de calidad y demás indicadores por actividad.

Tabla 5: Variables y fuentes del sistema de información de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.



BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. Elaborado por Villalobos Fajardo, G.H. Bogotá. 1996. 174 p.

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

Villalobos G.H. y cols. Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales: El Ministerio. 2010.

Ministerio de la Protección Social Año de la publicación: 2010 Bogotá D.C., julio de 2010.

Ministerio del Trabajo. Resolución 2404 de 2019

Ministerio del Trabajo. Resolución 2764 de 2022

INFORME ELABORADO POR:

SANDRA MILENA ANDRADE

Psicóloga especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tarjeta Profesional No. 100576

Licencia: 5597 -13/06/19