

**EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL**

**NOMBRE DE LA EMPRESA:  
ESE HOSPITAL REGIONAL CENTRO**

**ASESORADO POR:  
LEIDY MARIANA MARTÍNEZ HERRERA**

**CÚCUTA, JULIO DE 2025**

## Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2.1 Objetivo General .....	3
3. MARCO TEÓRICO .....	4
4. METODOLOGÍA.....	9
4.1 Población .....	9
4.2 Instrumentos .....	9
4.3 Procedimiento .....	10
5.1 Variables Sociodemográficas y Ocupacionales .....	10
5.2 Riesgo Psicosocial.....	14
6. OBSERVACIONES .....	48
7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....	51
Referencias.....	53

## **1. INTRODUCCIÓN**

Como parte del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial a implementarse en ESE Hospital Regional Centro, se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2010), para su población de trabajadores. La información que se obtuvo a partir de la aplicación es el punto de partida para la intervención y búsqueda de reducción de los niveles de riesgos psicosocial que puedan derivar en algún tipo de enfermedad en la población. En este documento se describe el proceso de aplicación de los instrumentos psicométricos y los resultados arrojados por éstos. De igual forma se propone la estrategia de intervención de acuerdo con el análisis global de la información recolectada en la organización.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo General**

Promover la salud y el bienestar de los trabajadores vinculados a ESE Hospital Regional Centro, a través de la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgos 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.

### **2.2 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 riesgos 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.

### 3. MARCO TEÓRICO

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 laborales<sup>1</sup>. 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 trabajo<sup>1</sup>. 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 misma<sup>2</sup>.

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 otro<sup>3</sup>. 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 laboral<sup>2</sup>. 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 pépticas<sup>5</sup>.

Los costos por la tensión de dificultades relacionadas con los riesgos psicosociales han sido considerables<sup>5</sup>. Se han encontrado dificultades en niveles individuales, organizacionales y sociales<sup>5</sup>. 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 beneficios<sup>6</sup>. En Estados Unidos el costo se calcula de 300 billones de dólares al año<sup>7</sup>.

Los riesgos psicosociales elevados se han relacionado directamente con los niveles de estrés manifestados por las condiciones laborales<sup>4</sup>. 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 depresión<sup>8</sup>, psicosis<sup>9</sup>, ansiedad<sup>10</sup>, trastorno de estrés postraumático<sup>11</sup>, agotamiento<sup>12</sup>, trastornos cognitivos<sup>13</sup>, Karoshi<sup>14</sup>, Burnout<sup>15</sup> y dificultades sociales y conductuales<sup>16</sup> entre otros. En los aspectos físicos se ha encontrado relación con enfermedad cardíaca<sup>17</sup>, síndromes metabólicos y diabetes<sup>18</sup> y desórdenes musculoesqueléticos<sup>19</sup> 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 Karasek<sup>20</sup>, mientras que otras teorías han incidido en las contribuciones y recompensas que recibe un empleado trabajador, como la del Esfuerzo-Recompensa de Siegrist<sup>21</sup>.

El Modelo de Demandas – Control de Karasek plantea que los trabajadores con altas demandas laborales presentan mayores niveles de estrés<sup>23</sup>. Sin embargo, al existir un mayor control en la 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<sup>22</sup>. 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 otros<sup>23</sup>.

Con relación al Modelo de Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, se parte de la conceptualización de las recompensas como el estatus laboral, el salario y el cuidado. Cuando un trabajador desarrolla un esfuerzo elevado y no es correspondido de igual forma por dichas recompensas, se podría generar un nivel de estrés elevado<sup>21</sup>.

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<sup>24</sup>. Dentro de este grupo de modelos se encuentran el Modelo de Características de la Tarea<sup>24</sup>, el Modelo de Michigan<sup>25</sup>, el Modelo Socio-Técnico<sup>26</sup> y el Modelo Vitamínico de Warr<sup>27</sup>.

De igual forma se ha realizado una contribución actual a otro tipo de modelos más complejos para el estudio de los riesgos psicosociales<sup>1</sup>. 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 estrés<sup>28</sup>. En este sentido se considera al estrés como un factor que genera efectos negativos en la salud de los trabajadores, pero favorece el desempeño en caso de desarrollo de las actividades laborales<sup>29</sup>. 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 ajuste<sup>30</sup>.

## **Instrumentos de Evaluación de Riesgo Psicosocial**

Con base en los modelos teóricos desarrollados, se ha diseñado diversos cuestionarios de autorreporte que detectan la presencia de niveles de riesgo psicosocial elevado en los ambientes de trabajo<sup>31</sup>. Estos cuestionarios han sido utilizados de forma masiva, debido a la facilidad de su aplicación y el bajo costo que significa su implementación<sup>31</sup>. Sin embargo,

estos cuestionarios arrojan medidas “subjetivas” basadas en la percepción de los trabajadores<sup>31</sup>. 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 trabajadores<sup>31</sup>.

Dentro de los instrumentos de medición de riesgo psicosocial más conocidos se encuentran: Copenhagen psychosocial questionnaire -COPSOQ<sup>32</sup>, Effort-reward imbalance -ERI<sup>33</sup>, General nordic questionnaire -QPS Nordic<sup>34</sup>, Job content questionnaire –JCQ<sup>35</sup>, Niosh generic job stress questionnaire<sup>36</sup>, Occupational stress index -OSI<sup>37</sup>, Occupational stress questionnaire<sup>38</sup>, Psychosocial working conditions -PWC<sup>39</sup>, Stress profile<sup>40</sup>, Work environment scale -WES<sup>41</sup> y RHIA/VERA<sup>42</sup> entre otros.

A 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 bajo<sup>31</sup>. De acuerdo con la Encuesta Europea de Nuevos y Emergentes Riesgos en Empresas, en Europa tan solo 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 trabajo<sup>43</sup>.

### **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 objetiva 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 colombianos<sup>44</sup>. Este conjunto de instrumentos fue avalado por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios<sup>44</sup>. 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 Villalobos<sup>44</sup>. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales<sup>44</sup>.

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 psíquicos 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 el 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 adoptó 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 al 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 pueden 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 la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.
- 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.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1 Población

Los participantes en la medición fueron trabajadores de ESE Hospital Regional Centro. Se realizó la aplicación de la batería a 42 personas. La distribución se presenta a continuación:

- 25 trabajadores respondieron la Forma A.
- 17 trabajadores respondieron la Forma B.

### 4.2 Instrumentos

Se tuvo en cuenta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010) de la cual se usaron los cuestionarios de: Evaluación de factores de riesgo extralaboral (aplicada a todos los participantes), Evaluación de factores de riesgo intralaboral Forma A (aplicada a participantes con cargos técnicos, tecnólogos, profesionales y jefes), Evaluación de factores de riesgo intralaboral Forma B (aplicada a participantes con cargos de auxiliares u operarios) Evaluación de Estrés (aplicada a todos los participantes) y Ficha de Datos Generales.

Adicionalmente se aplicó el formato de consentimiento informado, donde los convocados expresan que están de acuerdo con participar en la evaluación.

Los cuestionarios de Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma A y B), Extralaboral y Evaluación de Estrés, tienen la interpretación genérica de los Niveles de Riesgo (Tabla 1):

**Tabla 1. Dimensiones de Riesgo Psicosocial**

NIVEL DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
<b>Sin Riesgo y Riesgo Bajo</b>	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas significativas.
<b>Riesgo Medio</b>	Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones de intervención preventivas.
<b>Riesgo Alto y Riesgo Muy alto</b>	Tiene una 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.

### 4.3 Procedimiento

La aplicación de los cuestionarios se realizó en el 2025. Antes de la aplicación se explicó el motivo de la evaluación, se diligencio el consentimiento informado de acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 2646 de 2008 y se procede a iniciar la aplicación de cada uno de los cuestionarios.

## 5. RESULTADOS

La información obtenida se divide en: Análisis Sociodemográfico y Ocupacional, Análisis de Riesgo Intralaboral, Análisis de Riesgo Extralaboral y Análisis de Estrés.

### 5.1 Variables Sociodemográficas y Ocupacionales

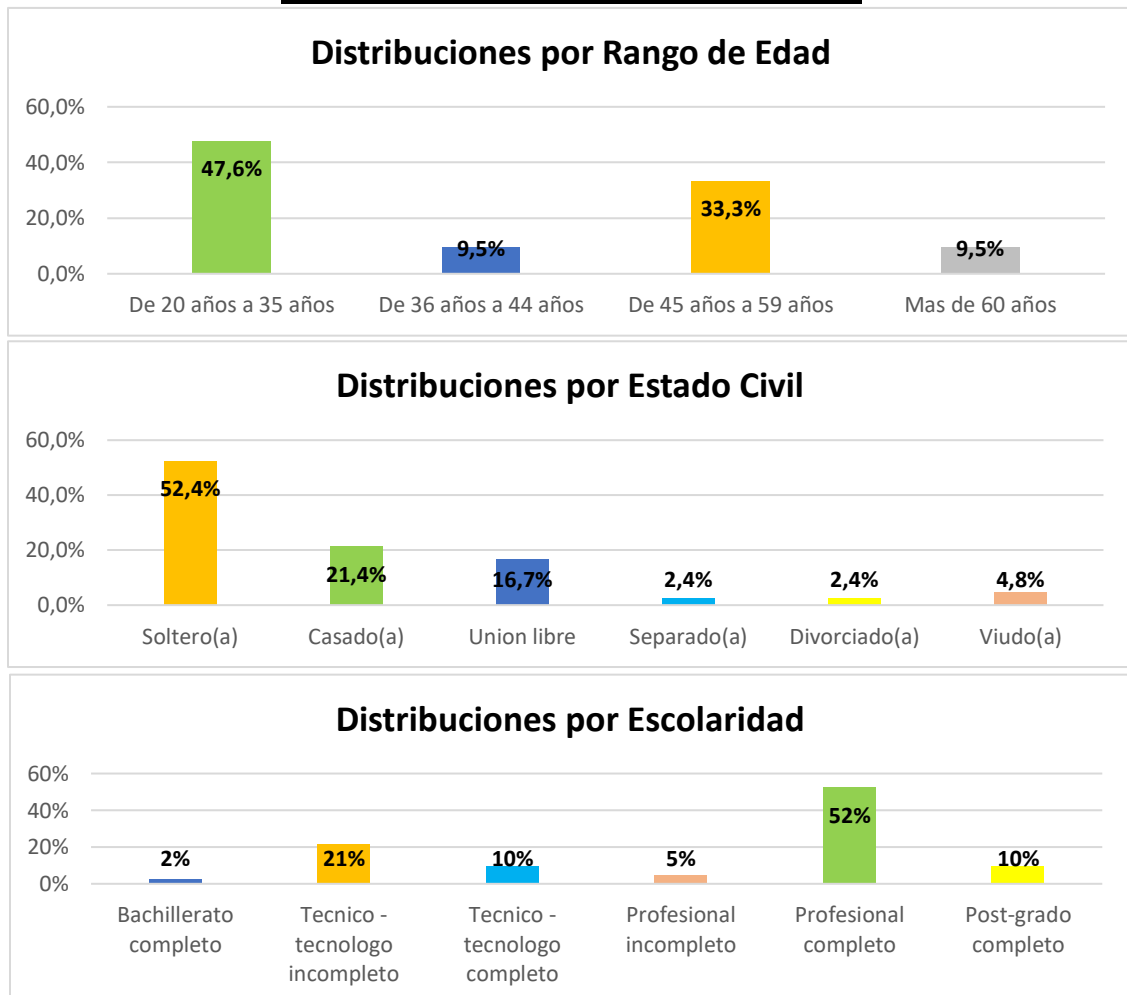
En la Tabla 2 y Gráfica 1 se presentan los resultados Sociodemográfico, en la Tabla 3 y Gráfico 2 se presentan los resultados ocupacionales de la población:

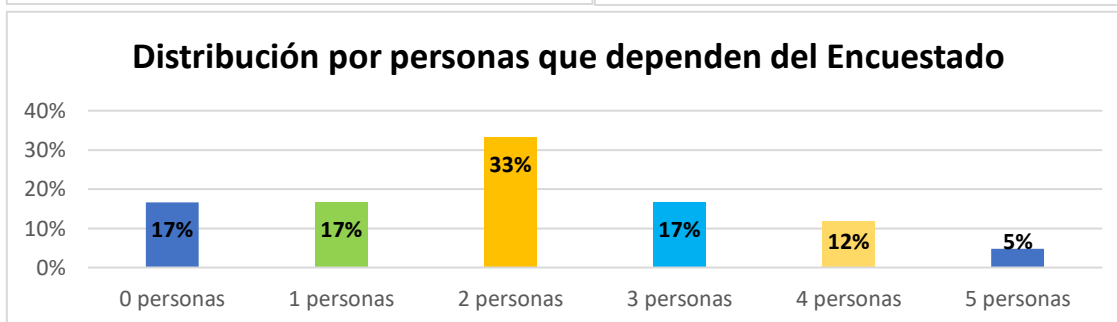
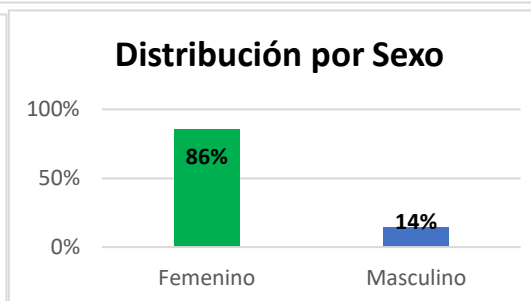
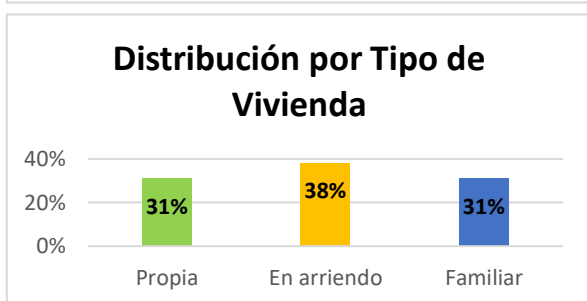
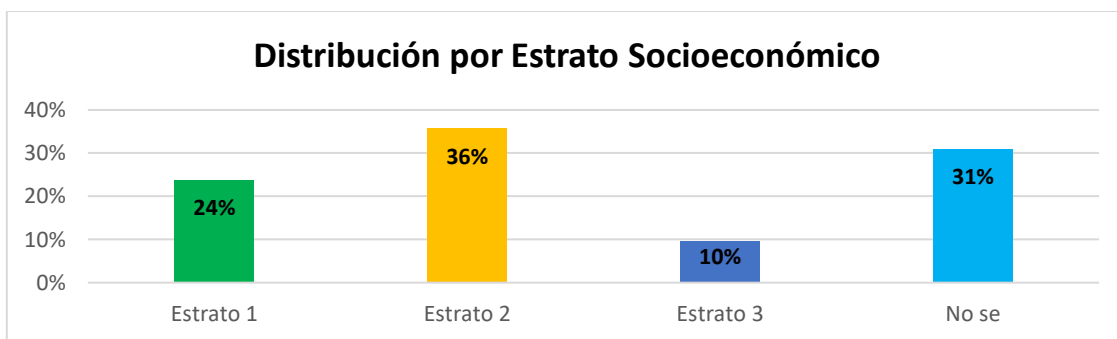
**Tabla 2. Resultados Sociodemográficos**

SEXO	
• 86% son mujeres	• 14% son hombres
RANGOS DE EDAD	
• 47,7% tiene 20 a 35 años	• 9,5% tiene de 36 a 44 años
• 33,3% tiene de 45 a 59 años	• 9,5% tiene más de 60 años
ESTADO CIVIL	
• 52,4% son soltero/as	• 21,4% son casado/as
• 16,7% viven en unión libre	• 4,8 son viudo/as
• 2,4 son separado/as	• 2,4 son separado/as
Con base en esta información, de las personas que respondieron:	
•62% no convive en pareja: soltero/as, separado/as, divorciado/as y viudo/as.	•38,1% convive en pareja: casado/as y unión libre
NIVEL MÁXIMO DE ESCOLARIDAD	
• 57% de las personas evaluadas tiene estudios profesionales (completo o incompleto).	• 31% reporta tener estudios técnicos o tecnológicos (completos e incompletos).
• 10% ha realizado estudios de posgrado completo.	• 2% informa haber alcanzado a tener estudios de bachillerato completo.
0.0% informó tener estudios de primaria (completos o incompletos)	
Con base en esta información, de las personas que respondieron:	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 98% cuenta con estudios superiores.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 67% cuenta con estudios profesionales o de posgrado.</li> </ul>	
<b>ESTRATO SOCIOECONÓMICO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24% vive en estrato 1.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 36% vive en estrato 2.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10% vive en estrato 3.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31% no sabe en qué estrato vive.</li> </ul>	
<b>TIPO DE VIVIENDA</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38% vive en vivienda en arriendo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31% vive en vivienda familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31% vive en vivienda propia.</li> </ul>	
<b>PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE LA PERSONA</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17% de los evaluados no tienen personas a cargo.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17% son responsables económicamente de 1 persona.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 33% son responsables económicamente de 2 personas.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17% son responsables económicamente de 3 personas.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12% son responsables económicamente de 4 personas.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5% son responsables económicamente de 5 personas.</li> </ul>	

**Gráfica 1. Resultados Sociodemográficos**

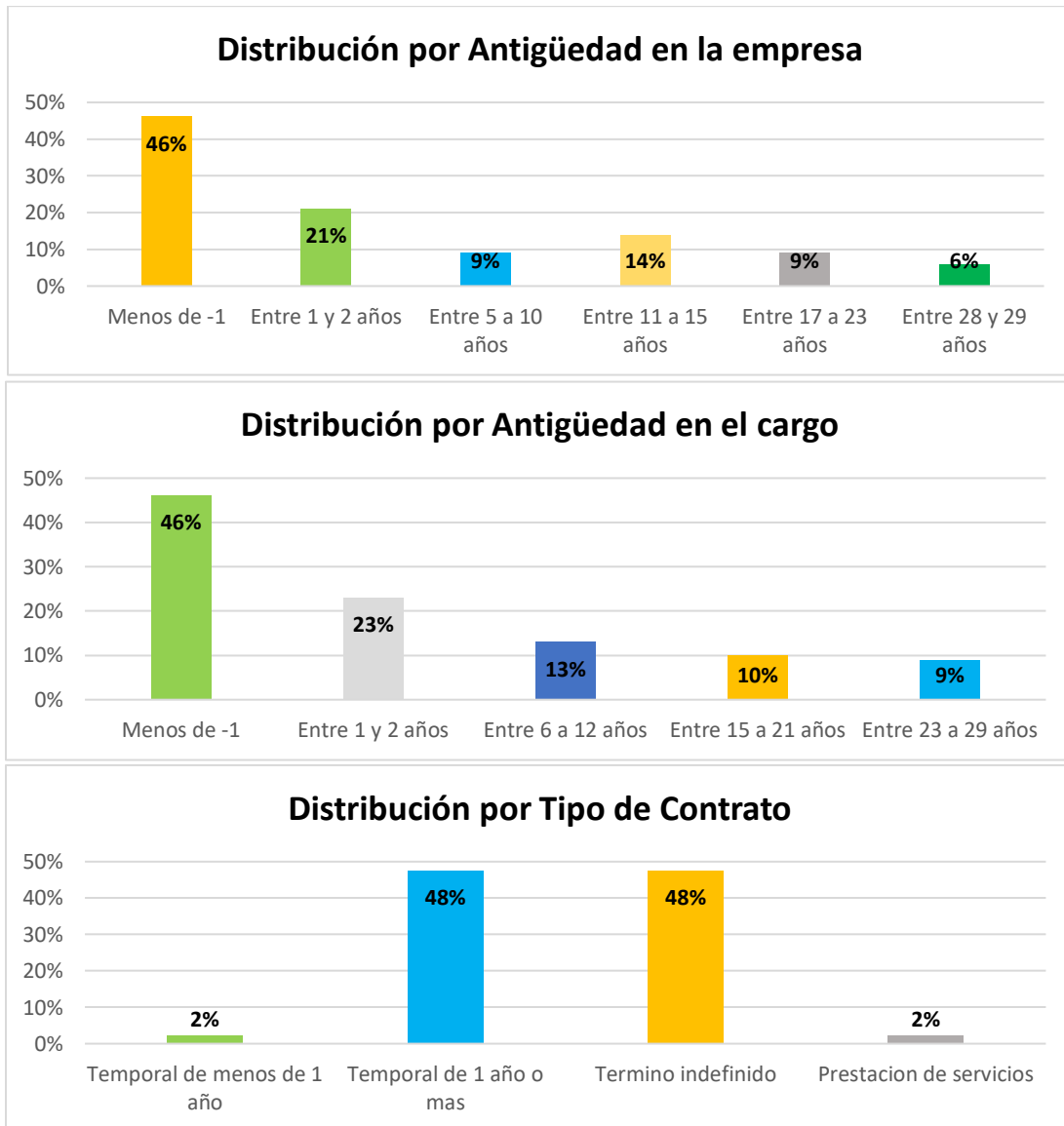




**Tabla 3. Resultados Ocupacionales**

ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN	
• 46% tiene menos de un año	• 21% tiene entre 1 y 2 años
• 9% tiene entre 5 a 10 años	• 14% tiene entre 11 a 15 años
• 9% tiene entre 17 a 23 años	• 6% tiene entre 28 y 29 años
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	
• 46% tiene menos de un año	• 23% tiene entre 1 y 2 años
• 13% tiene entre 6 a 12 años	• 10% tiene entre 15 a 21 años
• 9% tiene entre 23 a 29 años	
TIPO DE CONTRATO	
• 48% por contrato temporal de 1 año o más	• 48% por contrato a término indefinido
• 2% por contrato temporal de menos de 1 año	• 2% por prestación de servicios

## Gráfica 2. Resultados Ocupacionales



## 5.2 Riesgo Psicosocial

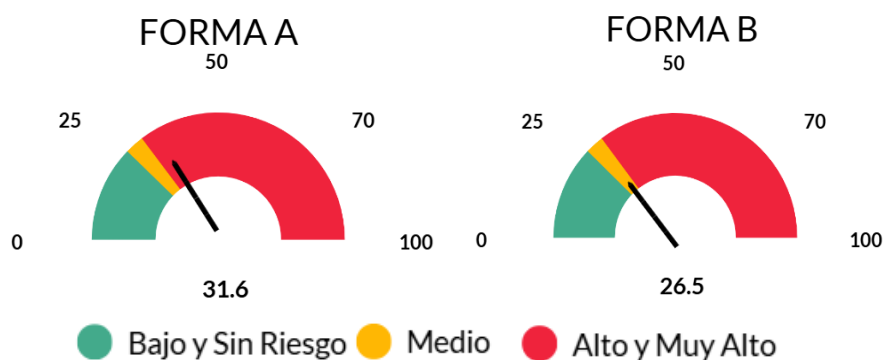
### Definición:

Comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externo a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y desempeño de las personas.

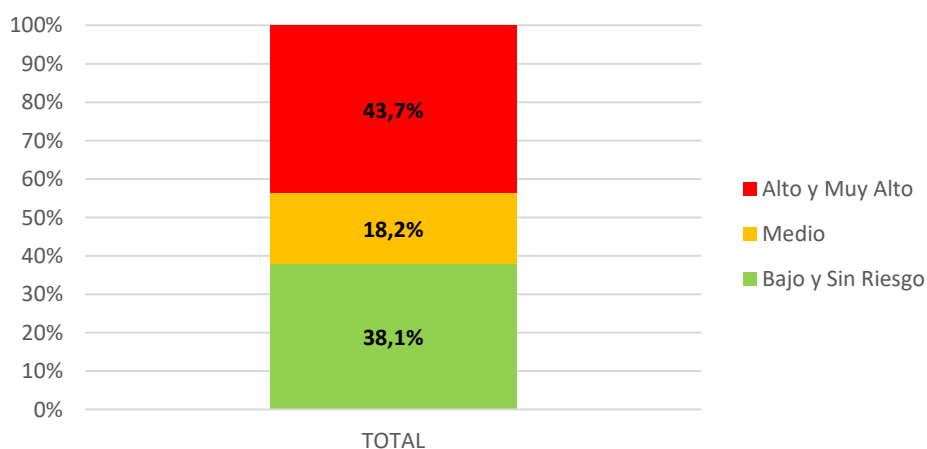
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 31,6 – Forma A
- 26,5 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos:

- Riesgo psicosocial intralaboral – en cualquiera de sus componentes.
- Riesgo psicosocial extralaboral – en cualquiera de sus componentes.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los componentes del riesgo intralaboral y extralaboral que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

## 5.2.1 Riesgo Psicosocial Intralaboral

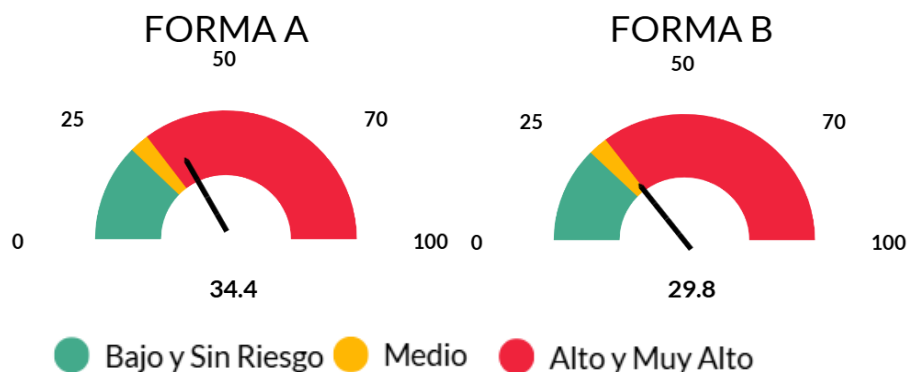
### Definición:

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

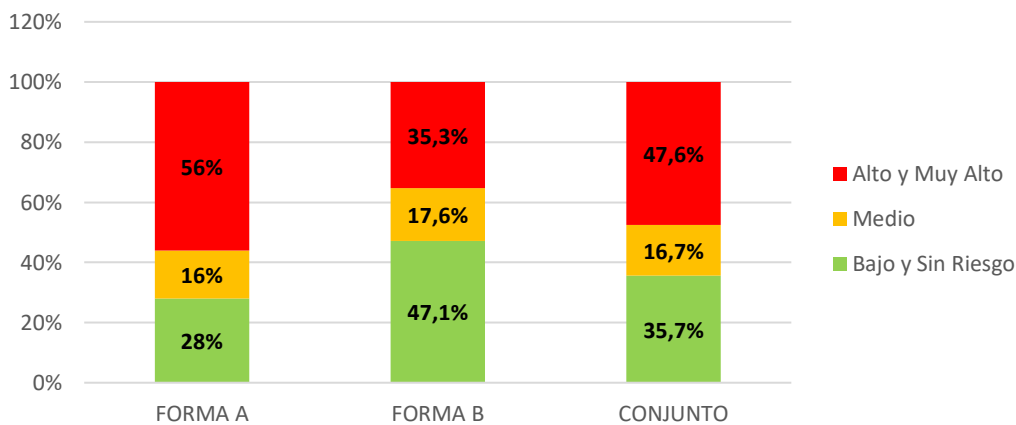
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 34,4 – Forma A
- 29,8 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con las siguientes Dimensiones: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo / Control sobre el trabajo / Demandas del trabajo / Recompensas.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los Dominios que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Se sugiere identificar los dominios y las dimensiones con mayores niveles de riesgo para desarrollar actividades de intervención y seguimiento. De igual forma, se sugiere identificar los factores protectores a fin de mantener la gestión y el fortalecimiento de las condiciones favorables para el bienestar psicosocial de los participantes y de la organización. **Con base en los resultados arrojados la próxima evaluación debe realizarse en 1 año y requiere intervención en la fuente y en los trabajadores.**

### 5.2.1.1 Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

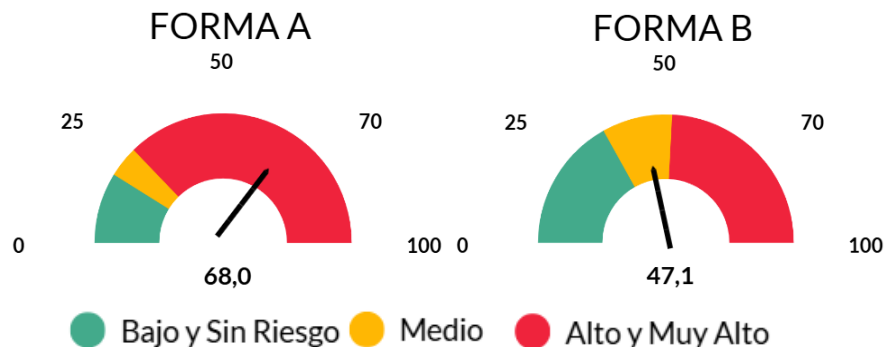
#### Definición:

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

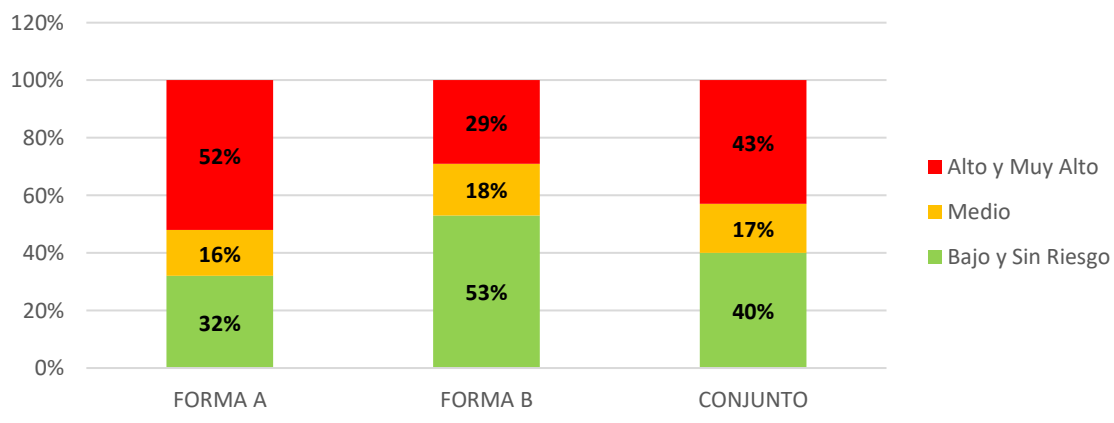
#### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 68,0 – Forma A
- 47,1 – Forma B



#### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



#### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con las siguientes Dimensiones: Características de liderazgo / Relaciones sociales en el trabajo / Retroalimentación del desempeño / Relación con los colaboradores.

#### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

#### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Se sugiere identificar las Dimensiones con mayores niveles de riesgo para desarrollar actividades de intervención y seguimiento. De igual forma, se sugiere identificar los factores protectores a fin de mantener la gestión y el fortalecimiento de las condiciones favorables para el bienestar psicosocial de los participantes y de la organización.

## Características del Liderazgo

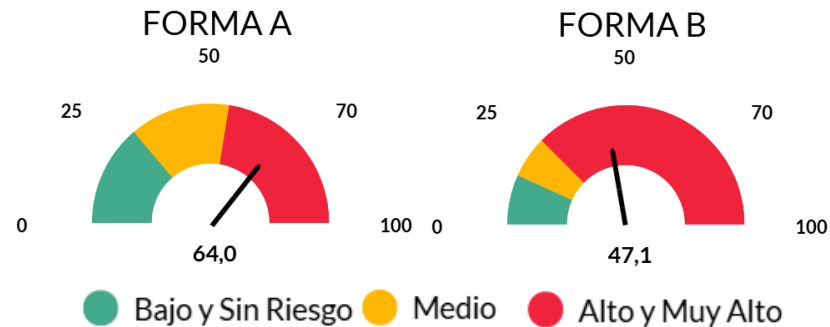
### Definición:

Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

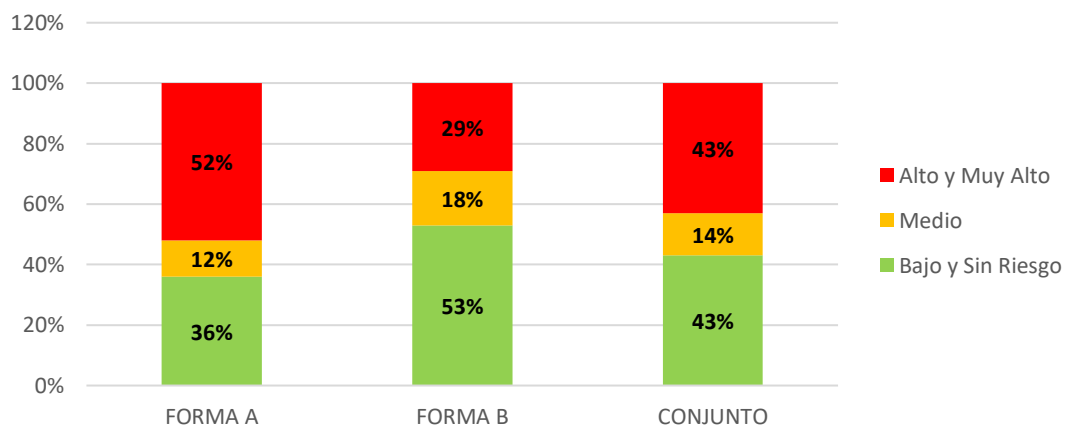
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 64,0 – Forma A
- 47,1 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Planificación y asignación del trabajo / Consecución o logro de resultados / Resolución de conflictos / Participación a sus colaboradores / Motivación de sus colaboradores / Comunicación con sus colaboradores / Apoyo social a sus colaboradores.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la Guía de Grupos Focales para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Revisión del programa 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 autogestionable, retroalimentación del desempeño y habilidades de los líderes para generar motivación.

En el marco del ciclo PHVA revisar e implementar estrategias que fortalezcan los mecanismos formales de comunicación en la empresa, optimicen las competencias de relación y comunicación, y refuercen el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. Estas acciones, contempladas en el protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral, contribuyen también al fortalecimiento de la dimensión de claridad del rol.

## Relaciones Sociales en el Trabajo

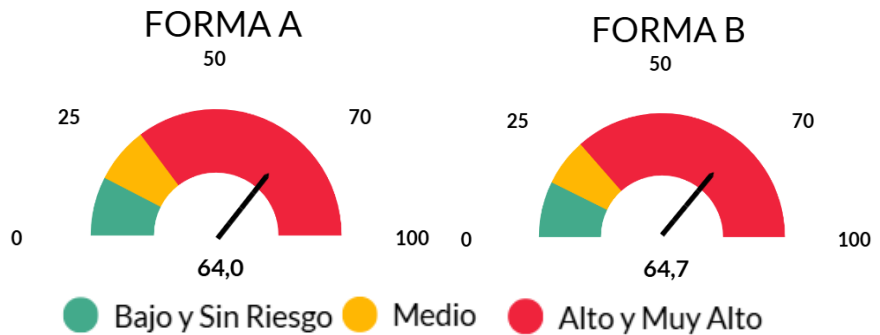
### Definición:

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

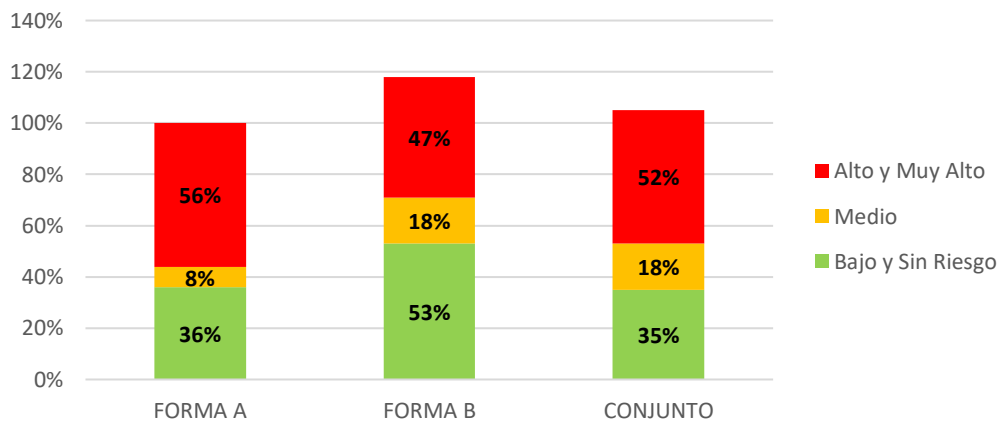
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 64,0 – Forma A
- 64,7 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Interacciones entre los compañeros / Apoyo Social entre los compañeros / Solución de problemas entre los compañeros / Trabajo en equipo / Cohesión e integración.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la Guía de Grupos Focales para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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 del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la promoción del apoyo social en la organización, así como 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

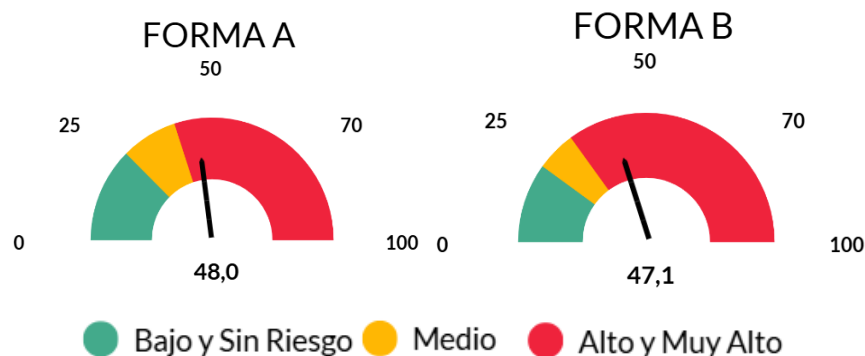
### Definición:

Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma cómo realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades, para tomar acciones que le permitan mantener o mejorar su desempeño.

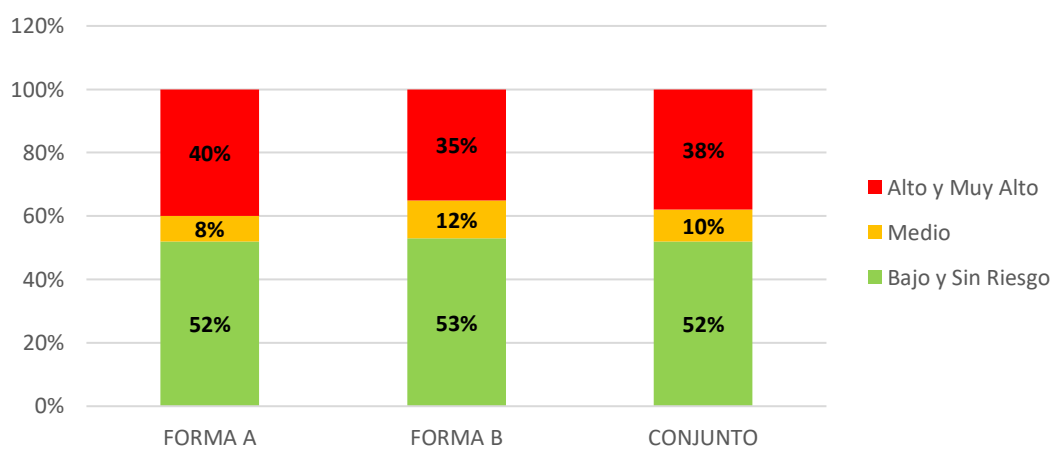
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 48,0 – Forma A
- 47,1 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Posibilidad de recibir retroalimentación / Claridad de la retroalimentación recibida / Oportunidad de la retroalimentación / Utilidad de la retroalimentación recibida.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la Guía de Grupos Focales para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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 práctica 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 del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el seguimiento y retroalimentación de la gestión contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

## Relación con los Colaboradores (subordinados)

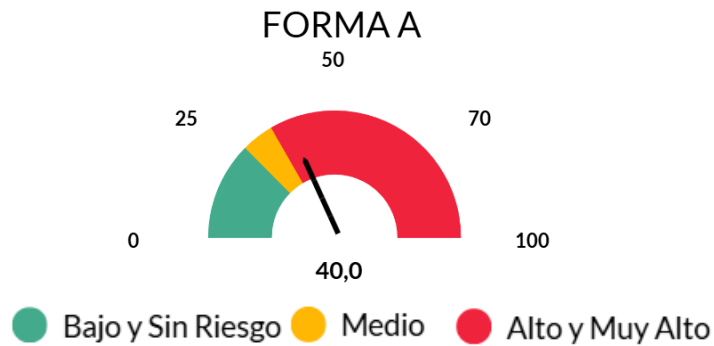
### Definición:

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

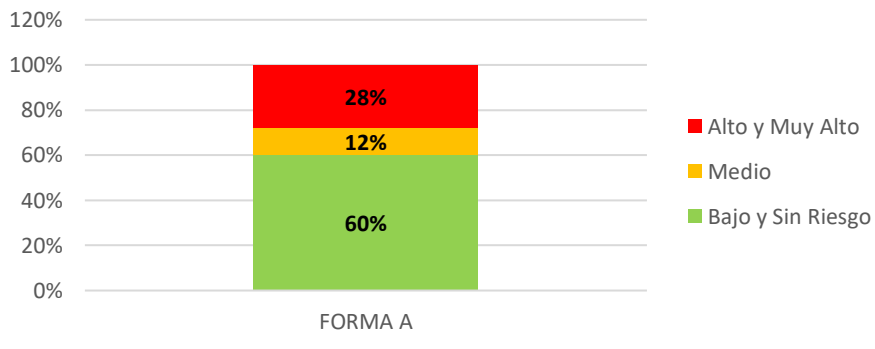
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 40,0 – Forma A



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Desempeño y solución de problemas de los colaboradores / Comunicación de los colaboradores / Relaciones interpersonales con los colaboradores / Apoyo social de los colaboradores.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la Guía para Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Revisión del programa 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 autogestionable, retroalimentación del desempeño habilidades de los líderes para generar motivación.
- En el marco del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el fomento de mecanismos formales de comunicación, la optimización de competencias de relación y comunicación, así como fortalecer el rol de los jefes en la prevención y 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.

## 5.2.1.2 Control sobre el Trabajo

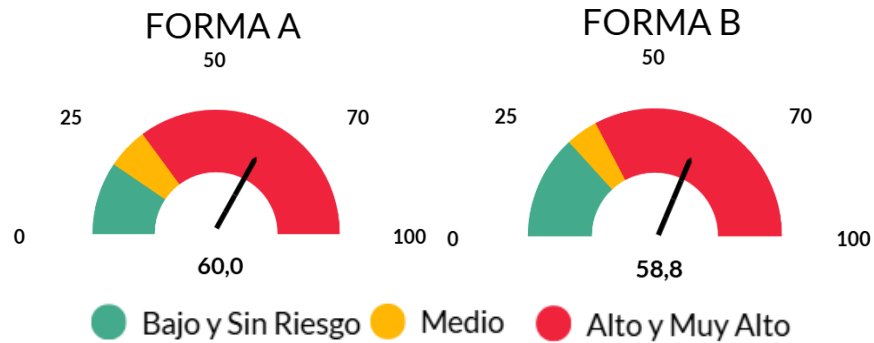
### Definición:

Posibilidad que el trabajador ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol, así como la capacitación, son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir en su trabajo.

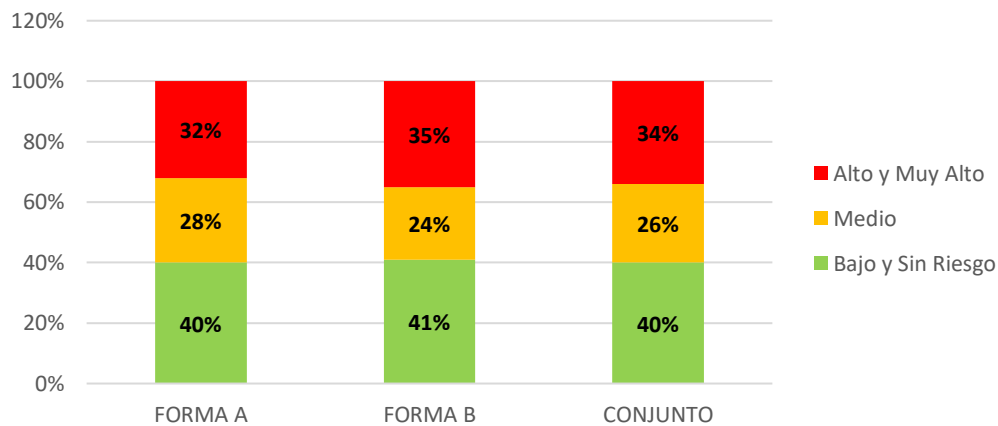
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 60,0 – Forma A
- 58,8 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con las siguientes Dimensiones: Claridad del rol / Participación y manejo del cambio / Control y autonomía sobre el trabajo / Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos / Capacitación.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Se sugiere identificar las Dimensiones con mayores niveles de riesgo para desarrollar actividades de intervención y seguimiento. De igual forma, se sugiere identificar los factores protectores a fin de mantener la gestión y el fortalecimiento de las condiciones favorables para el bienestar psicosocial de los participantes y de la organización.

## Claridad del Rol

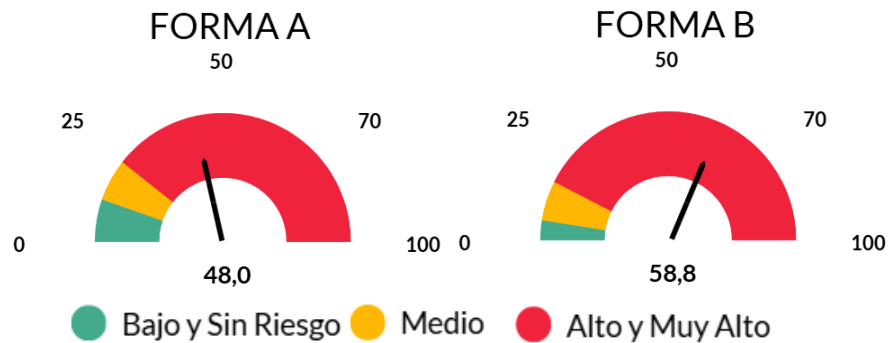
### Definición:

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

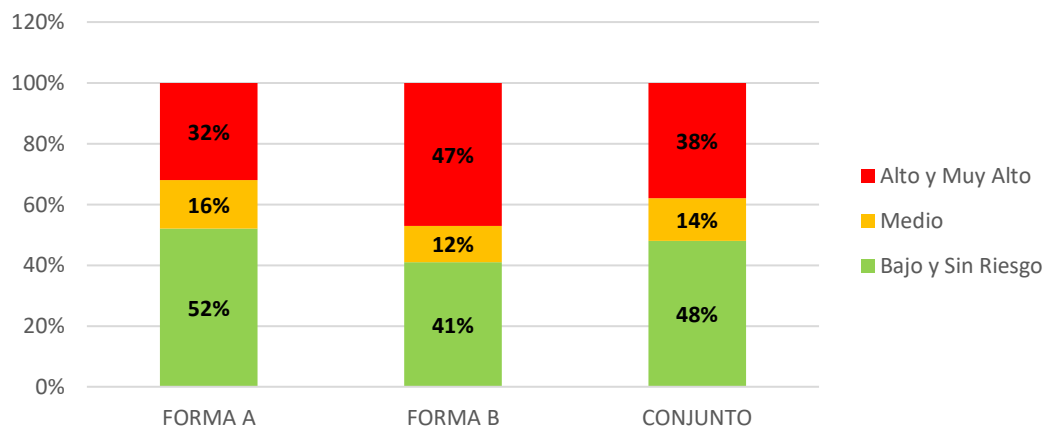
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 48,0 – Forma A
- 58,8 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Información sobre objetivos / Información sobre funciones / Información sobre niveles de responsabilidad / Autonomía / Efecto del trabajo para la empresa.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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 el desarrollo de esta.
- Verificar la no presencia de procesos de órdenes y mensaje contradictorios.
- En el marco del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la inducción y reinducción enfocados a 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.

## Capacitación

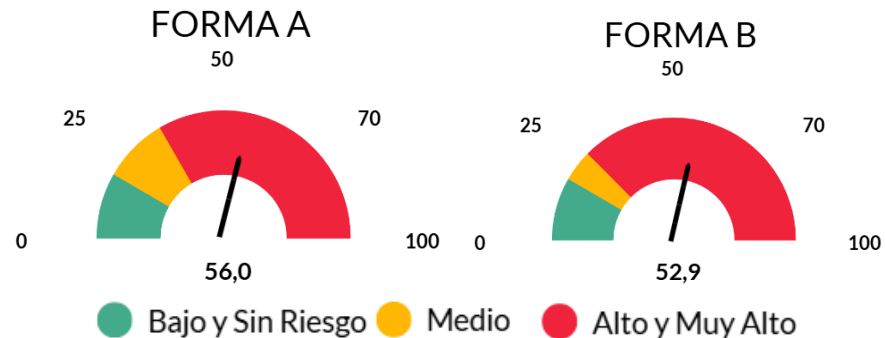
### Definición:

Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus habilidades.

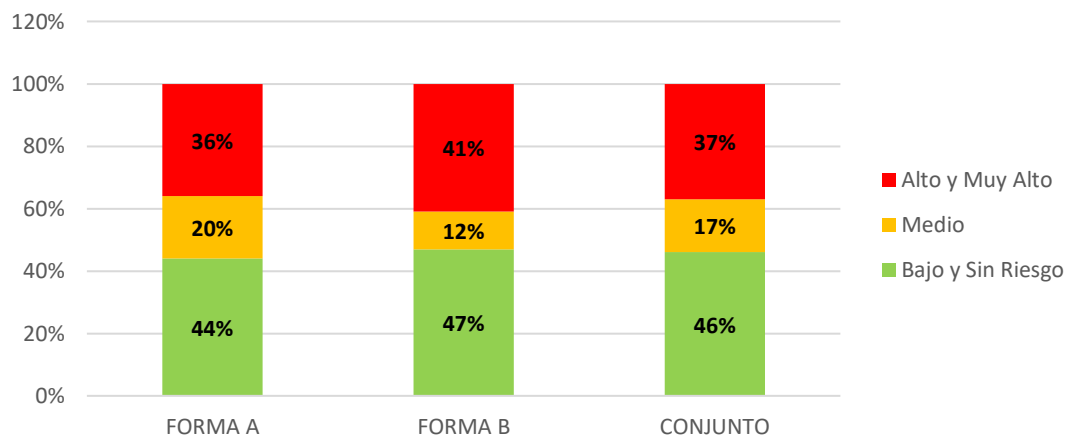
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 56,0 – Forma A
- 52,9 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Acceso a actividades de capacitación / Utilidad de las actividades de capacitación.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Elaboración / Revisión del plan de capacitación de la Empresa en cuanto a:

- Metodología de establecimiento de prioridades de capacitación (idealmente con la participación de representantes de las áreas)
- Periodicidad de las capacitaciones
- Pertinencia en cuanto a las labores de las personas o quienes 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 propuestos.
- En el marco del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores, contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

## Participación y Manejo del Cambio

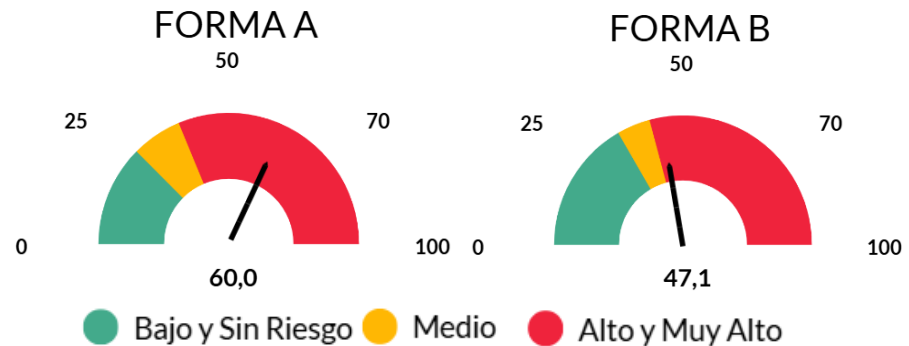
### Definición:

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

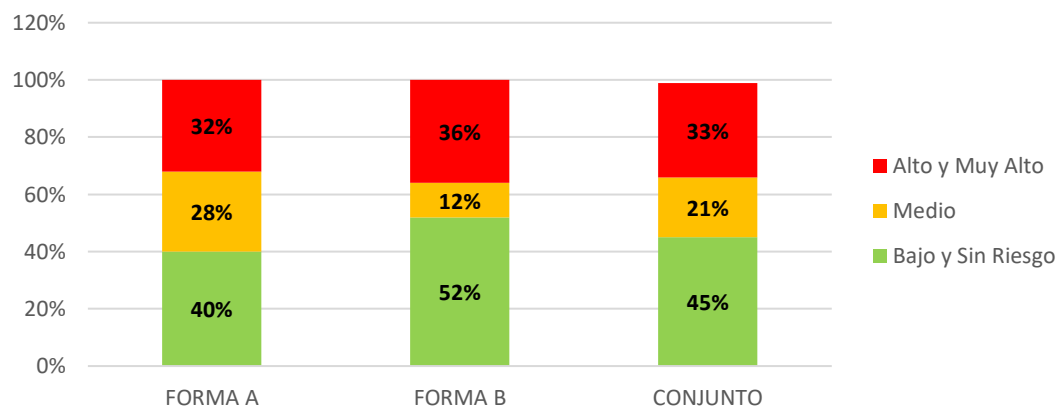
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 60,0 – Forma A
- 47,1 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Información sobre los cambios / Participación en los cambios / Repercusiones de los cambios sobre el trabajo.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Fortalecimiento del programa de comunicación en cuanto a espacios de comunicación de decisiones en cascada y oportunidad de comunicación a los colaboradores, además de su 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 el fin de discutir Y tratar temáticas sobre la marcha de la empresa, expectativas, problemas y soluciones.
- En el marco del ciclo PHVA 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.

## Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos

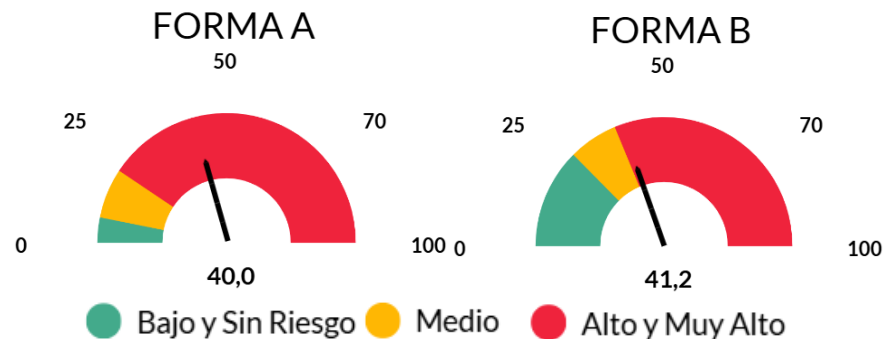
### Definición:

Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender, desarrollar sus habilidades y conocimientos.

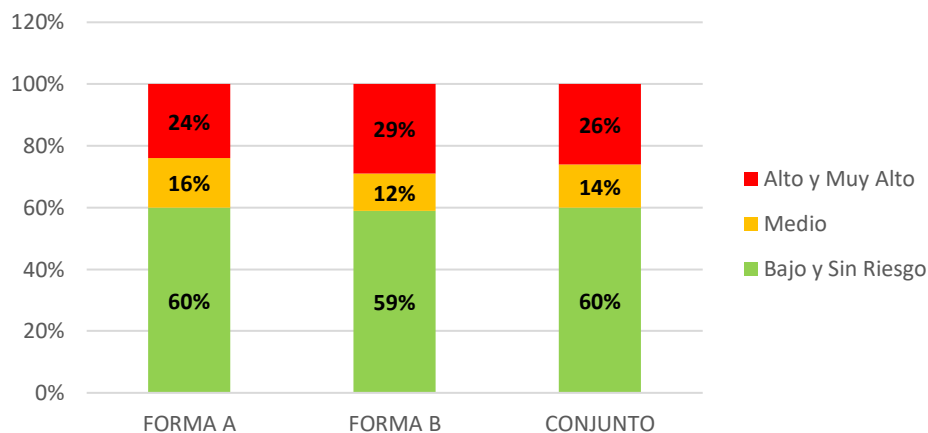
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 40,0 – Forma A
- 41,2 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos / Aplicación de conocimientos y habilidades / Asignación del trabajo según la calificación de los trabajadores.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Socialización a los colaboradores de las oportunidades de crecimiento en la empresa en cuanto a:

- Promoción horizontal (promoción a cargos de igual jerarquía con actividades laborales diferentes.)
- Enriquecimiento del propio cargo (Aprendizaje y ejecución de actividades diferentes dentro del mismo cargo.)
- Oportunidades de cambios de Cargos horizontal y verticalmente
- En el marco del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales, para construcción del ajuste persona – trabajo, y para la participación efectiva en los grupos de trabajo, 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 sobre el Trabajo

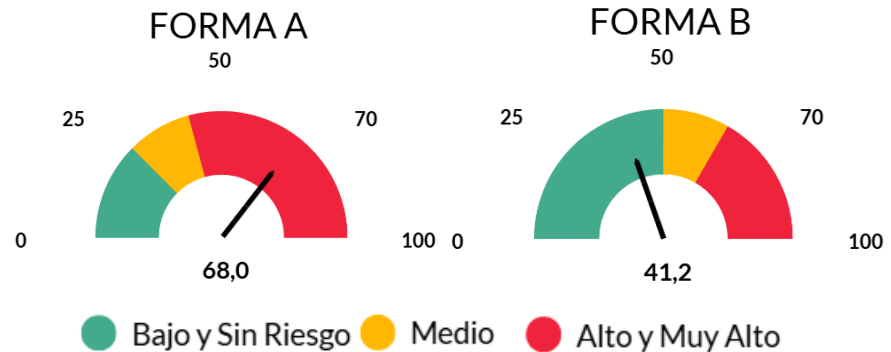
### Definición:

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

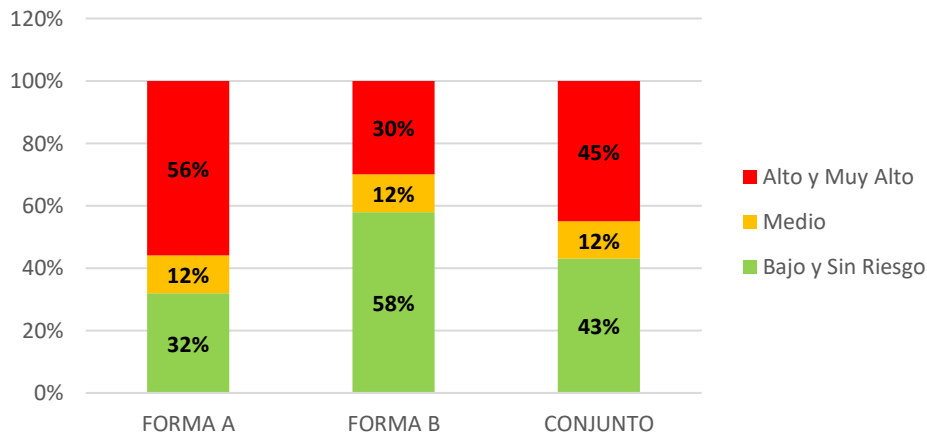
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 68,0 – Forma A
- 41,2 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Margen de decisión sobre cantidad, ritmo y orden del trabajo / Margen de decisión sobre los tiempos de trabajo.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Revisión de los procesos y procedimientos de los trabajadores, a fin de identificar si los ritmos del trabajo son impuestos por clientes, usuarios o por áreas independientes, limitando el rango de autonomía y control de los trabajadores.
- En el marco de un ciclo PHVA 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.

### 5.2.1.3 Demandas del Trabajo

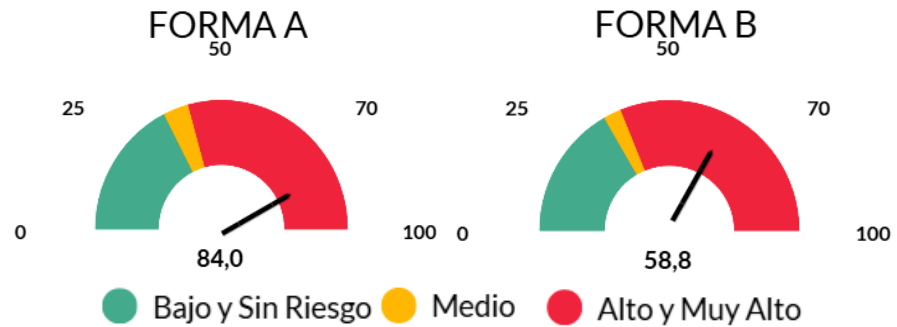
#### Definición:

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo

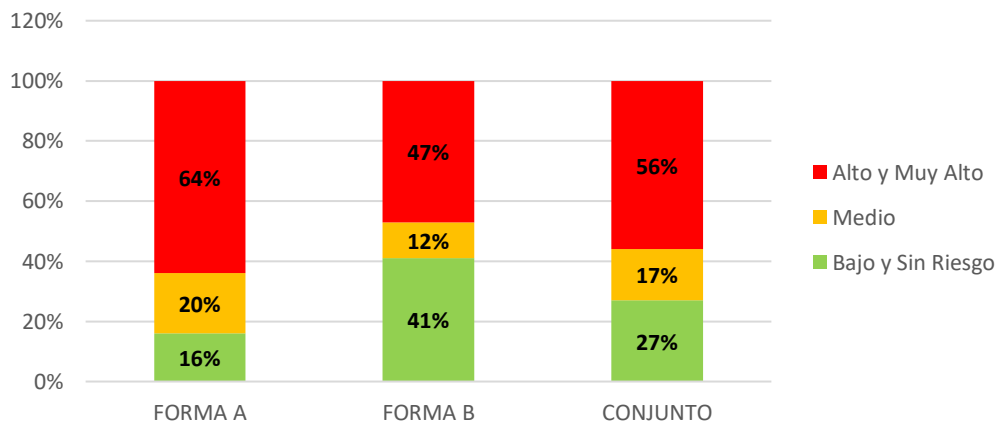
#### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 84,0 – Forma A
- 58,8 – Forma B



#### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



#### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con las siguientes Dimensiones: Demandas ambientales y esfuerzo físico / Demandas emocionales / Demandas cuantitativas / Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral / Exigencias de responsabilidad del cargo / Demandas de carga mental / Consistencia del rol / Demandas de la jornada de trabajo.

#### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

#### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Se sugiere identificar las Dimensiones con mayores niveles de riesgo para desarrollar actividades de intervención y seguimiento. De igual forma, se sugiere identificar los factores protectores a fin de mantener la gestión y el fortalecimiento de las condiciones favorables para el bienestar psicosocial de los participantes y de la organización.

## Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico

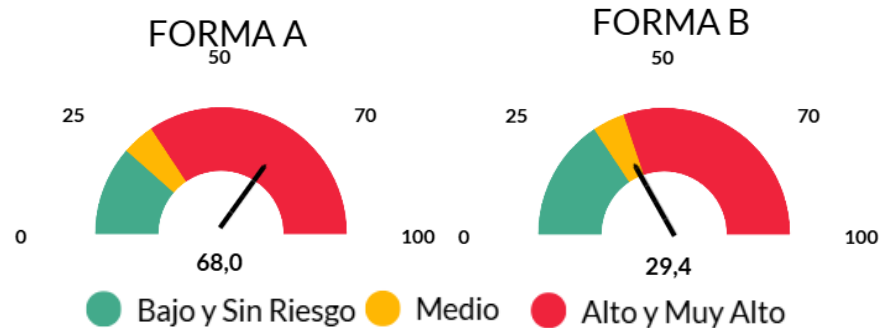
### Definición:

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

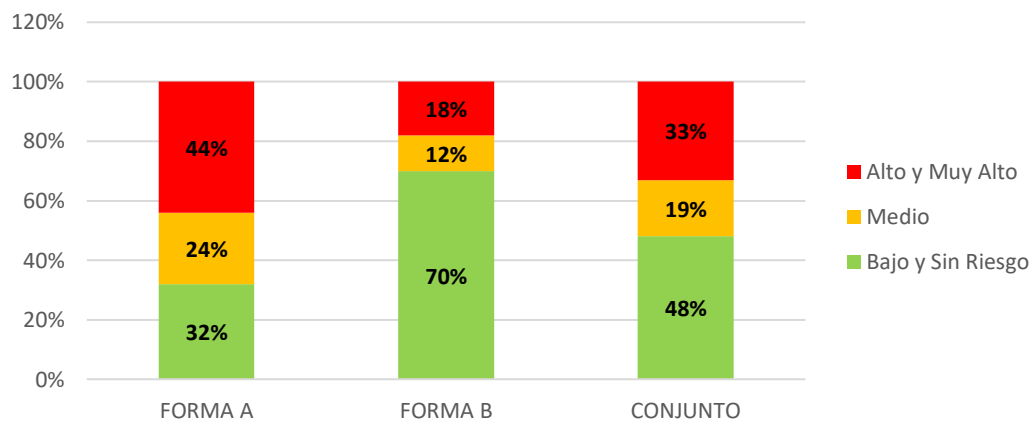
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 68,0 – Forma A
- 29,4 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Ruido, iluminación, temperatura, ventilación / Puesto de trabajo / Orden y aseo / Agentes biológicos / Agentes químicos / Riesgo de accidentes / Esfuerzo físico / Equipos o herramientas.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Hacer evaluaciones de carga física y ergonómica (postura y movimientos repetitivos) con el fin de determinar los puestos / tareas de mayor riesgo de modo que se puede identificar los factores de riesgo y modificar tareas o capacitar en técnicas de trabajo adecuadas.
- Mediciones de higiene que permitan identificar condiciones de ruido, iluminación, ventilación, entre otras pueden generar discomfort entre los colaboradores.
- Desarrollo de programa de: líderes de pausas activas, orden y aseo, mantenimiento infraestructura física, campañas de autocuidado, etc.
- En el marco del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la rotación de puestos de trabajo, contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

## Demandas Emocionales

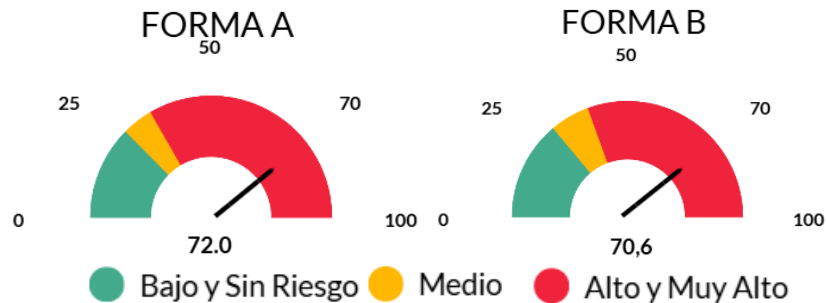
### Definición:

Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: entender las situaciones y sentimientos de otras personas, y b) ejercer el autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

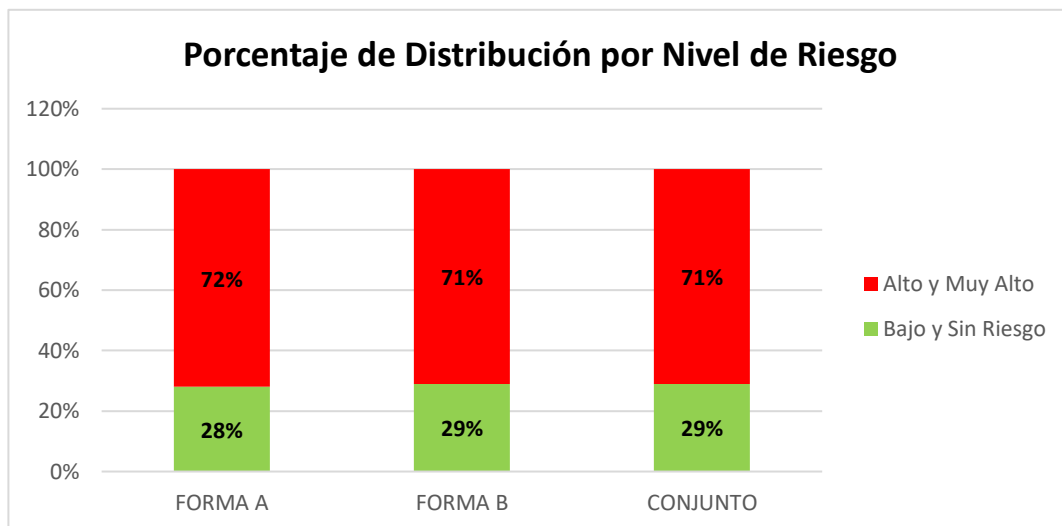
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 72,0 – Forma A
- 70,6 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Sentimientos, emociones y trato negativo / Situaciones emocionalmente devastadoras / Ocultar o simular emociones o sentimientos.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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 del público.
- Establecimiento de guiones o guías de actuación 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 del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el desarrollo de estrategias de afrontamiento, para la atención en crisis, primeros auxilios psicológicos orientados al 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.

## Demandas Cuantitativas

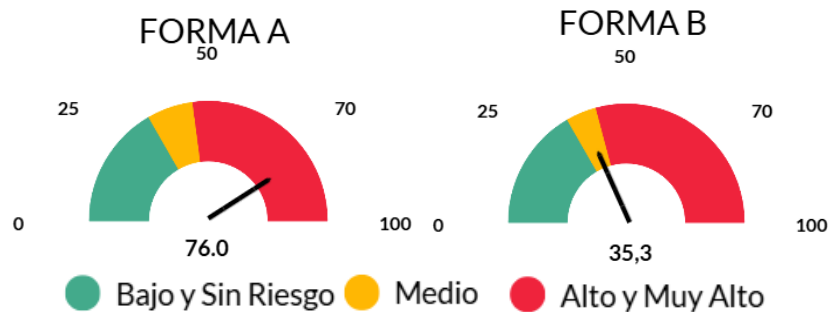
### Definición:

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

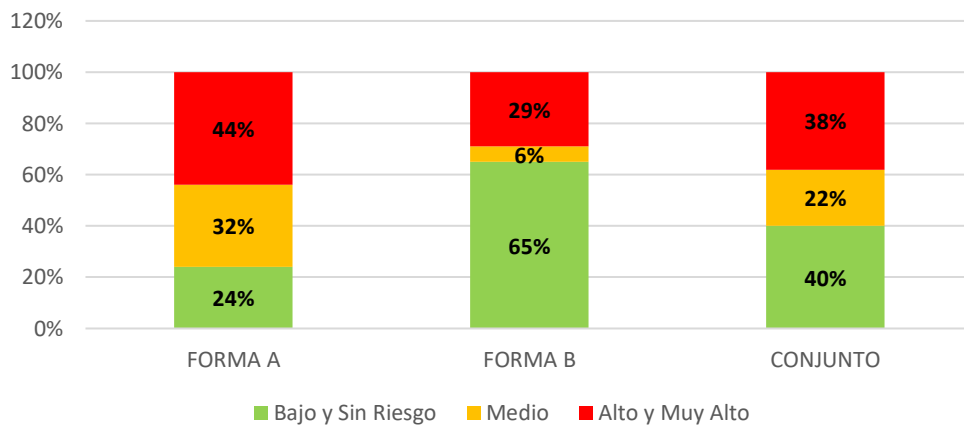
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 76,0 – Forma A
- 35,3 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Ritmo acelerado o bajo presión / Ausencia de pausas durante la jornada / Tiempo adicional para cumplir el trabajo asignado.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Adoptar los cambios que se necesiten en cuanto a redistribución de funciones y/o ampliación de la planta de personal en los casos necesarios.
- Inspecciones psicosociales de puestos de trabajo para cargos críticos.
- Implementar pausas de tipo frecuente, pero de corto tiempo (periodos de trabajo y pausa cortos) evitar las pausas poco frecuentes de tiempo largo (periodo de trabajo y pausa largos)
- 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 incrementan 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 del ciclo PHVA 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.

## Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral

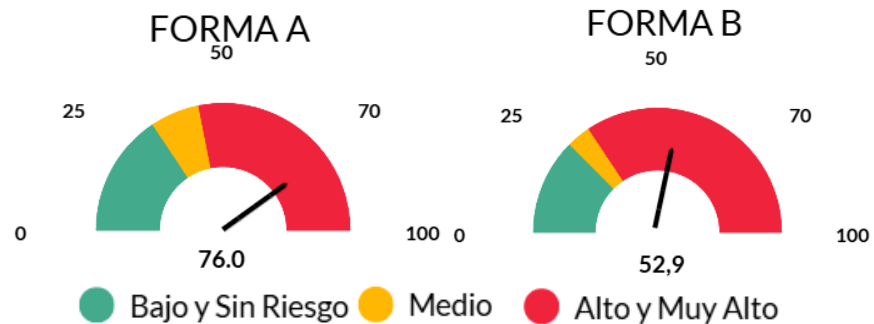
### Definición:

Se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

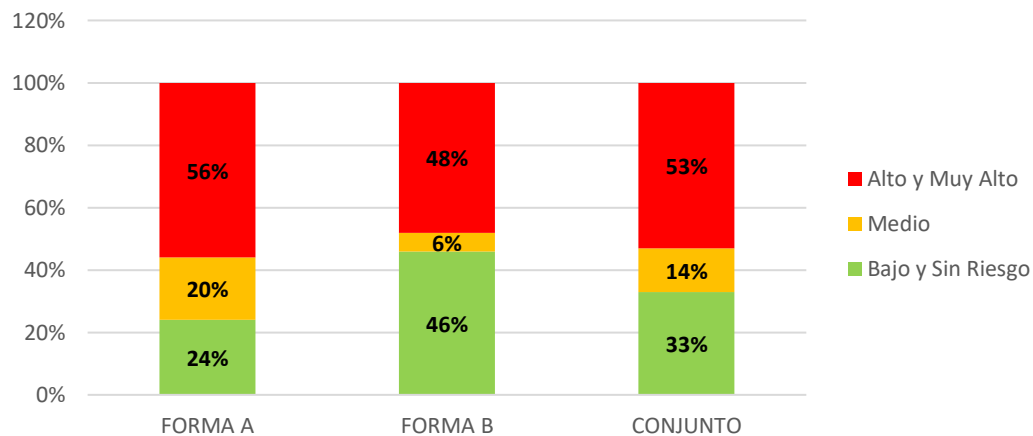
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 76,0 – Forma A
- 52,9 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Trabajar fuera de la jornada / Preocupaciones laborales fuera de la jornada / Dificultades personales debidas al trabajo.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda realizar asesorías individuales para determinar sus fuentes de origen.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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 PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la conciliación de entornos intra y extralaboral contenidas en el protocolo de acción de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

## Exigencias de Responsabilidad del Cargo

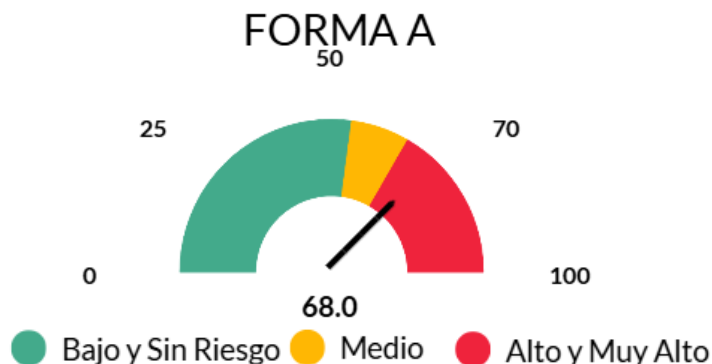
### Definición:

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

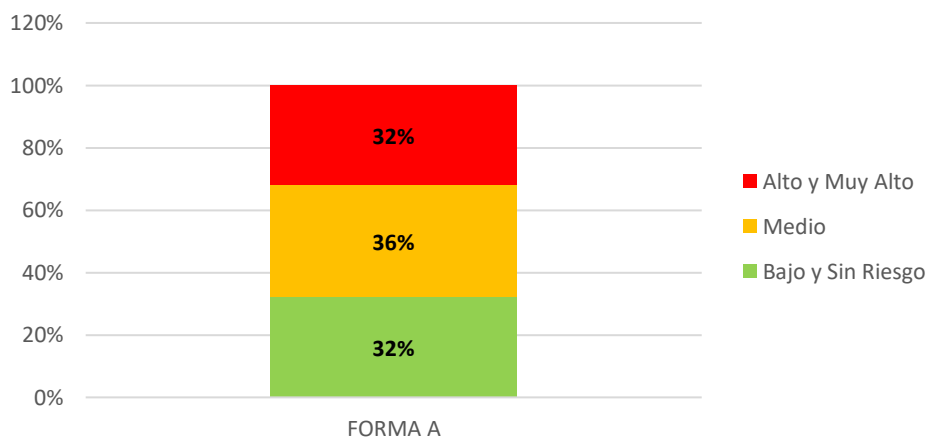
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 68,0 – Forma A



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Salud y seguridad de otras personas / Resultados del grupo - jefes / Bienes de elevada cuantía / Dinero en la organización / Tomar decisiones difíciles y rápidas.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la Guía para Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Inspecciones psicosociales de puesto 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.

## Demandas de Carga Mental

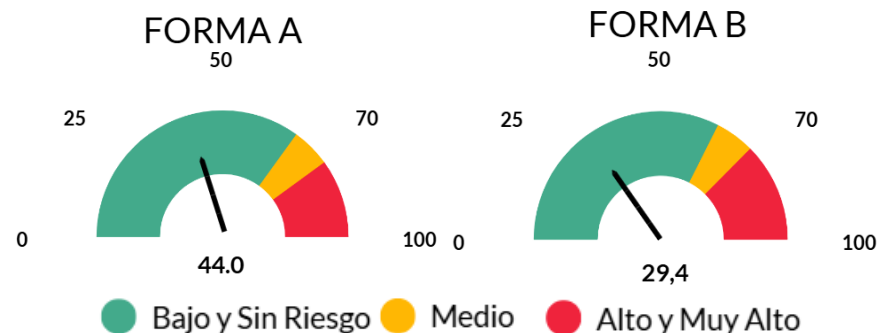
### Definición:

Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle), y los tiempos de que se dispone para procesarla.

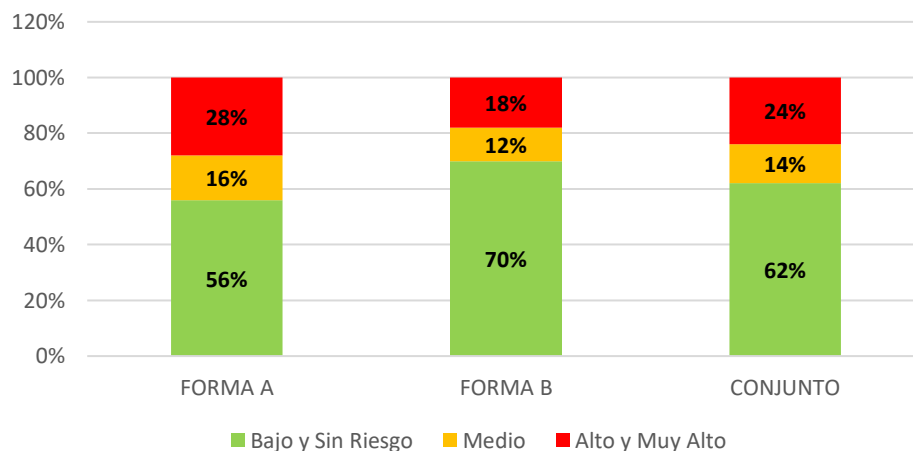
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 44,0 – Forma A
- 29,4 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Esfuerzo de memoria, atención o concentración / Alta precisión y detalle / Manejo simultáneo de información.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la herramienta: Guía para Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Inspecciones psicosociales de puesto de trabajo.
- Implementación de programa de líderes de pausas cognitivas y activas.
- Actividades de capacitación a líderes de pausas activas.
- Implementar software amable Con el usuario y verificar el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos utilizados (velocidad, actualización), igualmente se debe mantener al día el conocimiento de sistemas que 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 del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa la 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.

## Consistencia del Rol

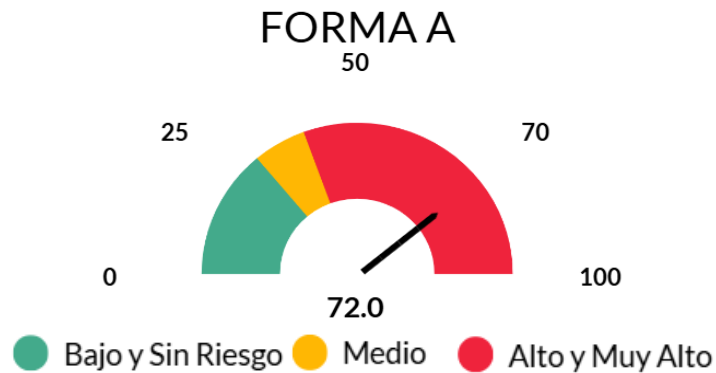
### Definición:

Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

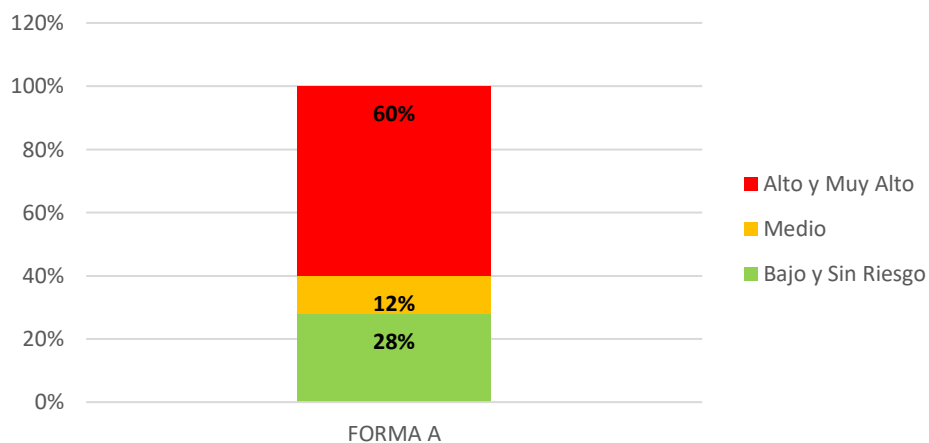
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 72,0 – Forma A



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Órdenes contradictorias / Solicitudes o requerimientos innecesarios / Solicitudes o requerimientos contra las normas.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la Guía para Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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 órdenes y mensajes contradictorios.

## Demandas de la Jornada de Trabajo

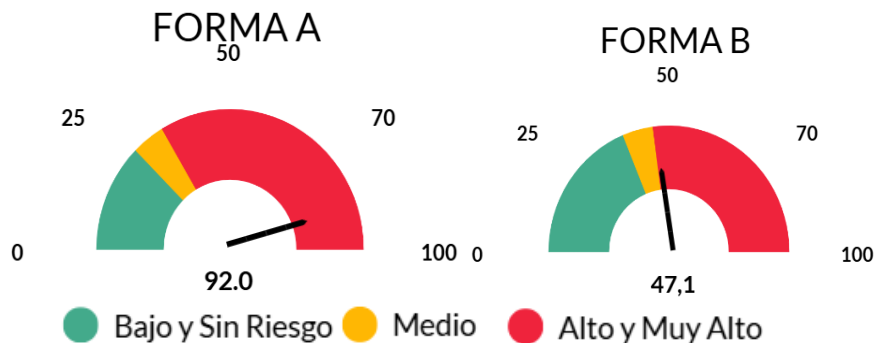
### Definición:

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

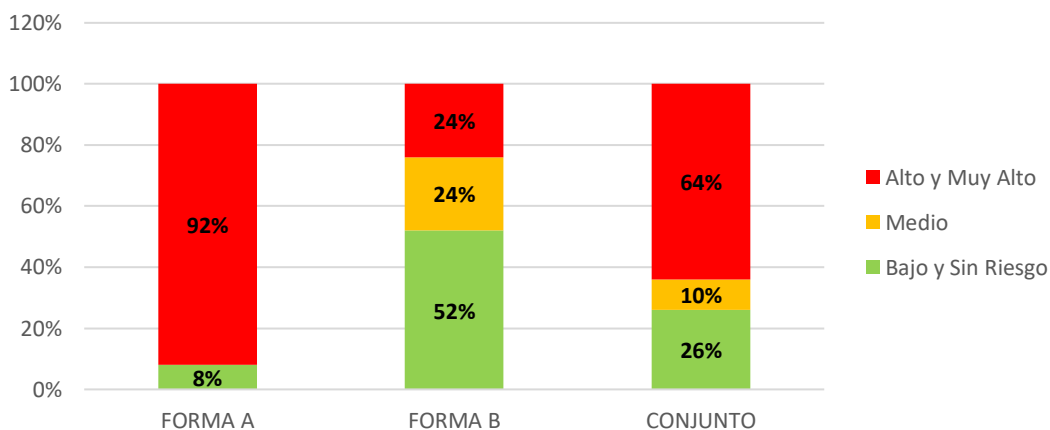
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 92,0 – Forma A
- 47,1 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Trabajar fuera de la jornada / Preocupaciones laborales fuera de la jornada / Dificultades personales debidas al trabajo.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda realizar asesorías individuales para determinar sus fuentes de origen.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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 PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la conciliación de entornos intra y extralaboral contenidas en el protocolo de acción de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

## 5.2.1.4 Recompensas

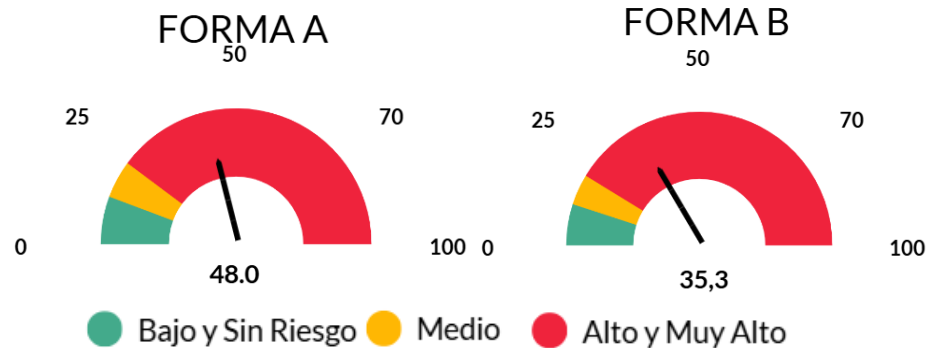
### Definición:

Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo) de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

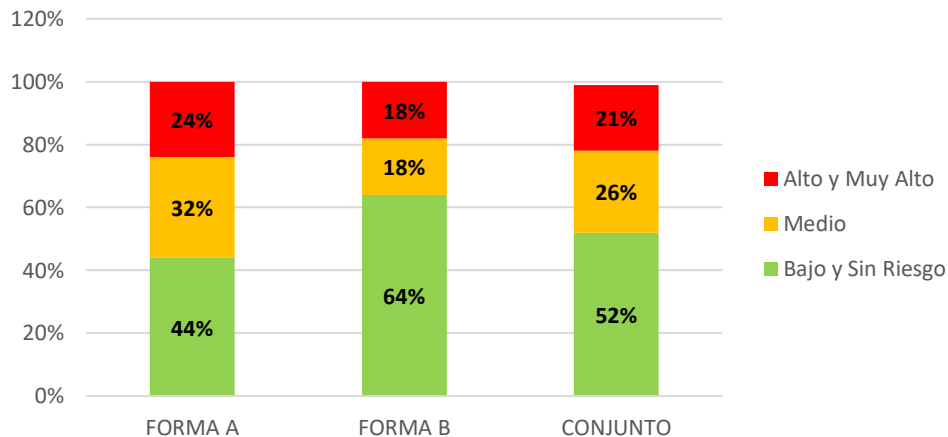
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 48,0 – Forma A
- 35,3 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con las siguientes Dimensiones: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza / Reconocimiento y compensación.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Se sugiere identificar las Dimensiones con mayores niveles de riesgo para desarrollar actividades de intervención y seguimiento. De igual forma, se sugiere identificar los factores protectores a fin de mantener la gestión y el fortalecimiento de las condiciones favorables para el bienestar psicosocial de los participantes y de la organización.

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

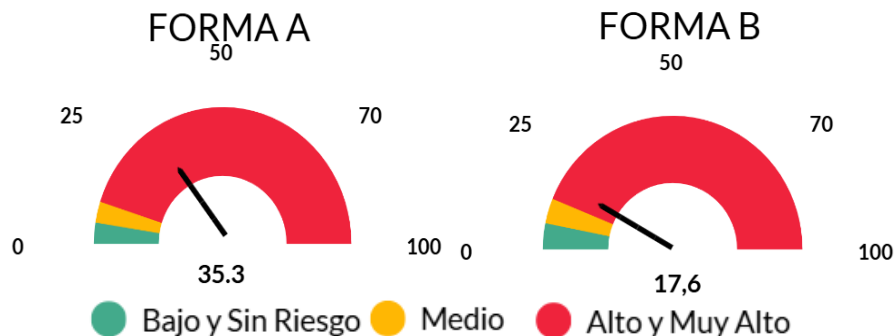
### Definición:

Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como él de autorrealización experimenta por efectuar su trabajo.

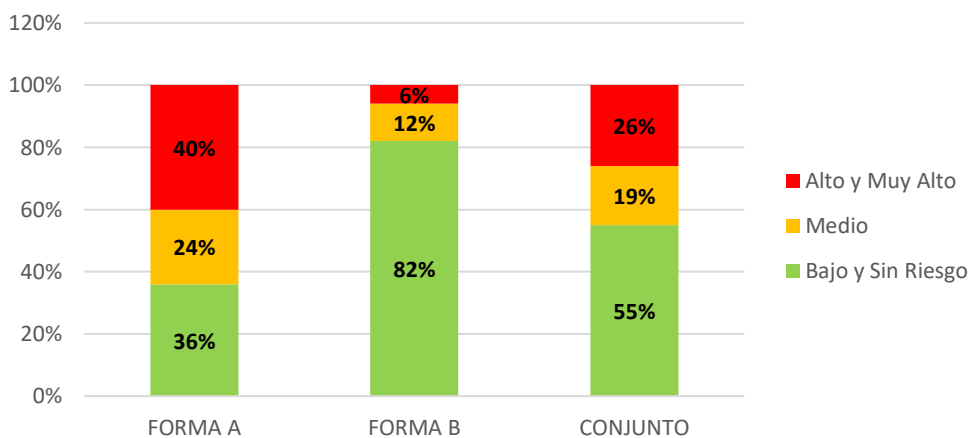
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 35,3 – Forma A
- 17,6 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Sentimiento de pertenencia / Estabilidad laboral Autorrealización.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la herramienta: Guía de Grupos Focales para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Programa de incentivos emocionales para el reconocimiento público 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

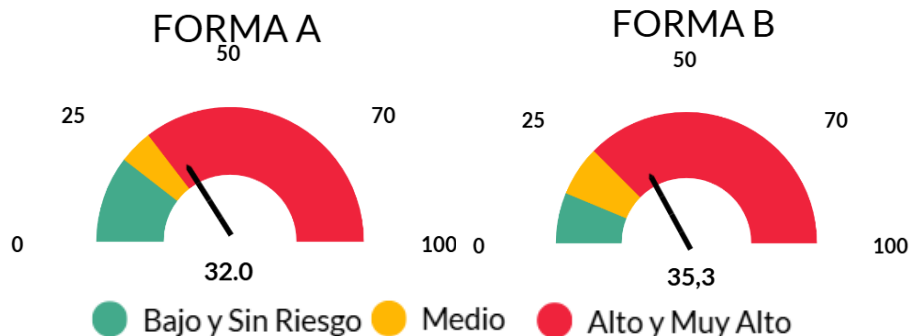
### Definición:

Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestaciones al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

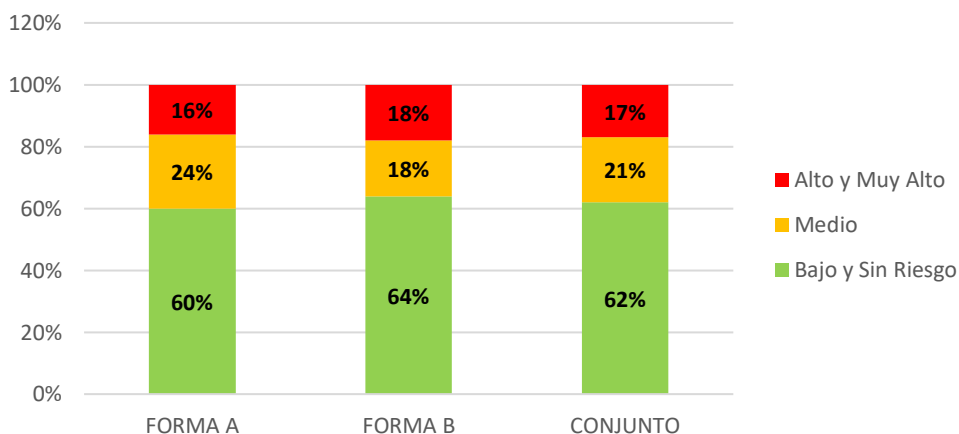
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 32,0 – Forma A
- 35,3 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Reconocimiento / Remuneración / Acceso a servicios de bienestar / Desarrollo y ascensos.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto. Se recomienda utilizar la herramienta: Guía de Grupos Focales para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Programa de incentivos emocionales para el reconocimiento público 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.

## 5.2.1 Riesgo Psicosocial Extralaboral

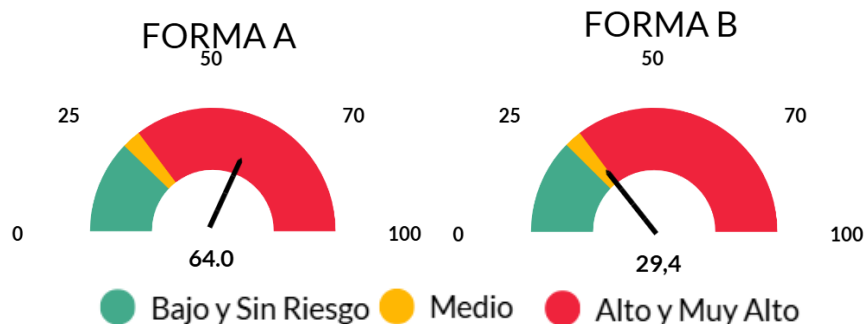
### Definición:

Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

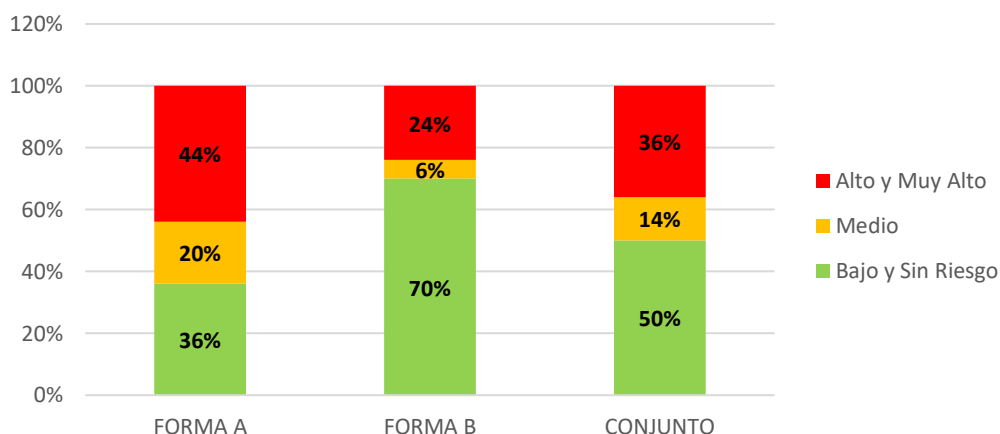
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 64,0 – Forma A
- 29,4 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con las siguientes Dimensiones: Tiempo fuera del trabajo / Relaciones familiares / Comunicación y relaciones interpersonales / Situación económica del grupo familiar / Características de la vivienda y de su entorno / Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo / Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los Dominios que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Se sugiere identificar las dimensiones con mayores niveles de riesgo para desarrollar actividades de intervención y seguimiento.

De igual forma, se sugiere identificar los factores protectores a fin de mantener la gestión y el fortalecimiento de las condiciones favorables para el bienestar psicosocial de los participantes y de la organización.

## Tiempo Fuera del Trabajo

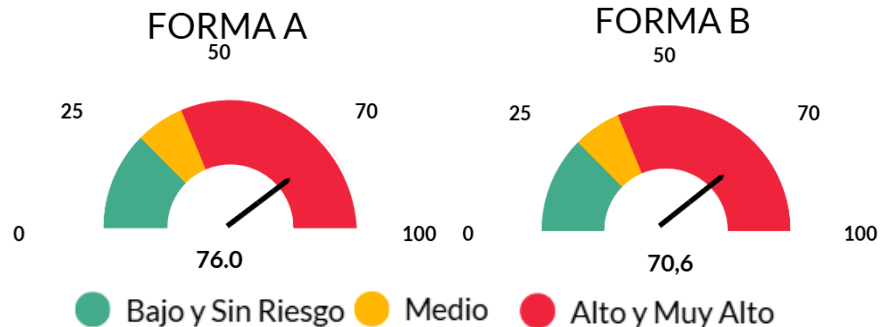
### Definición:

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.

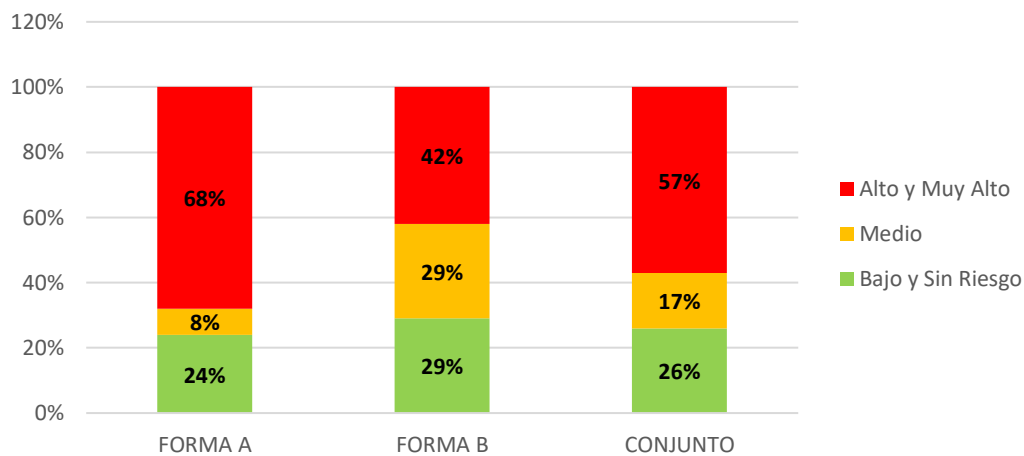
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 76,0 – Forma A
- 70,6 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Cantidad escasa o limitada de tiempo destinado para el descanso y recreación / Cantidad escasa o limitada de tiempo destinado para compartir con la familia o amigos.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Mecanismos organizacionales que orienten a los trabajadores a una adecuada administración del tiempo libre (talleres, actividades, políticas de tiempo, etc.)
- Programa de capacitación sobre las ventajas que tiene la participación en actividades lúdicas, deportivas y comunitarias (enriquecimiento mediante el ejercicio de otros roles) durante su tiempo libre.
- En el marco del ciclo PHVA 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.

## Relaciones Familiares

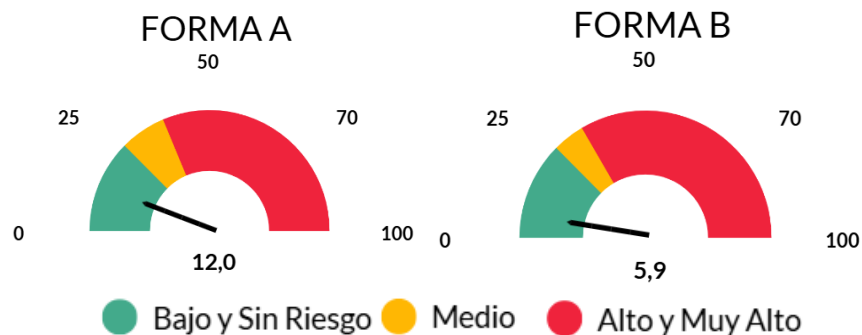
### Definición:

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

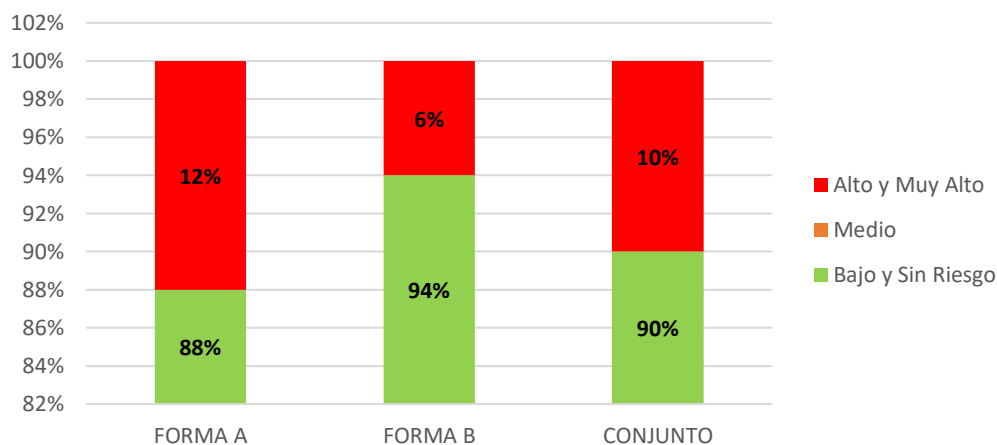
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 12,0 – Forma A
- 5,9 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: La relación con familiares es conflictiva / La ayuda apoyo social que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la 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.

## Comunicación y Relaciones Interpersonales

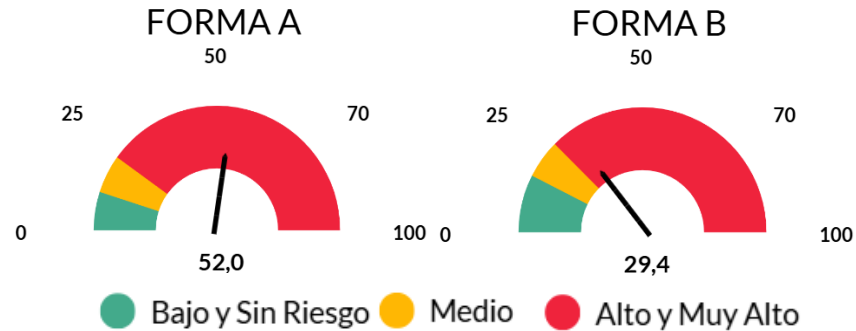
### Definición:

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

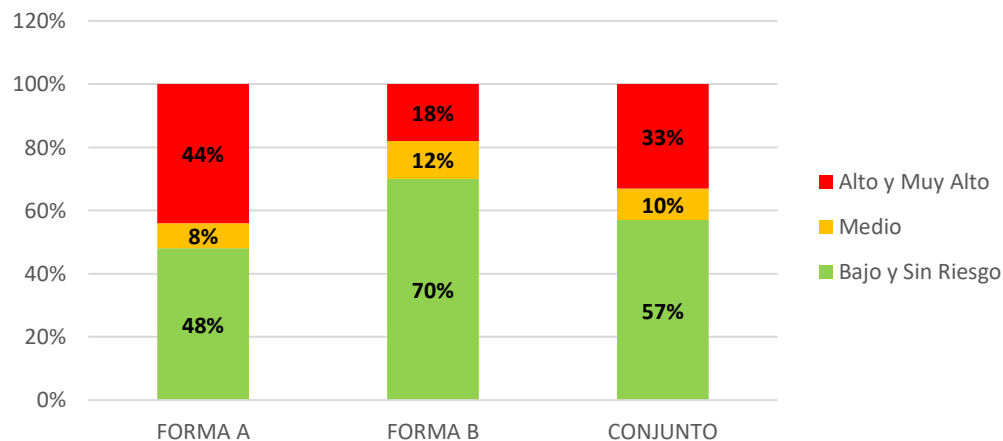
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 52,0 – Forma A
- 29,4 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Comunicación escasa o inexistente con los integrantes del entorno social / Relaciones conflictivas con amigos o allegados / Ayuda inexistente o pobre de amigos o allegados.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- 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, comunicación asertiva y autocontrol.

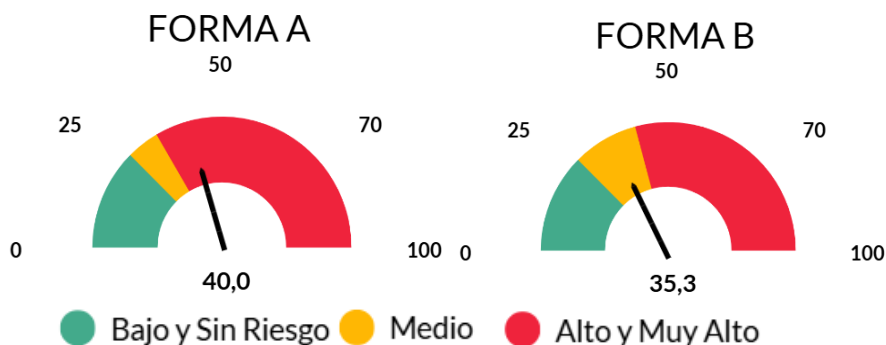
## Situación Económica del Grupo Familiar

**Definición:**  
Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos

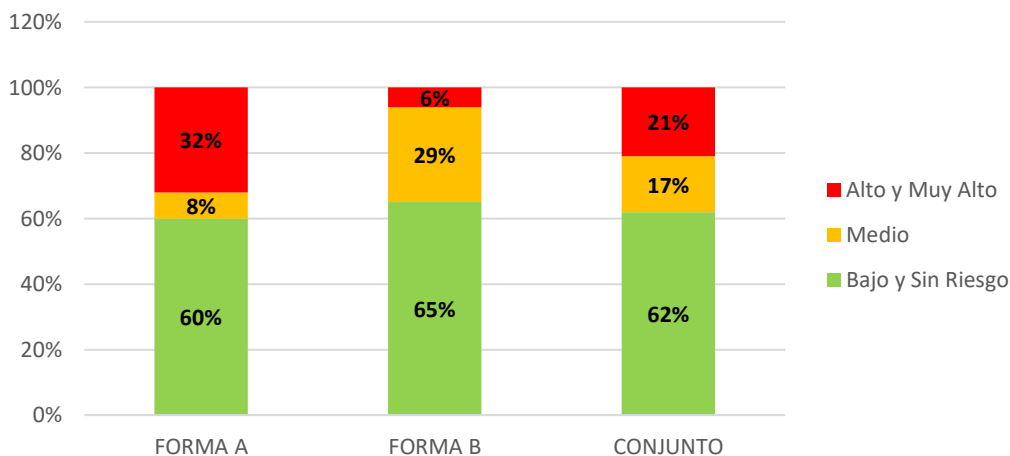
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 40,0 – Forma A
- 35,3 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



#### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar / Existen deudas económicas difíciles de solventar.

#### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

#### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Acercar a los colaboradores a entidades como cajas de compensación, fondos de pensiones y cesantías, fondo nacional del ahorro y promover actividades como:

- Promoción de fondos de ahorros de los colaboradores.
- Talleres de manejo de finanzas y estrategias de ahorro.
- En el marco del ciclo PHVA 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

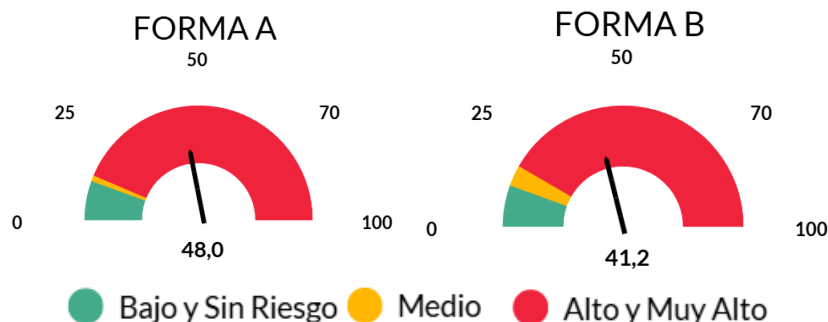
### Definición:

Se refiere a las condiciones de ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

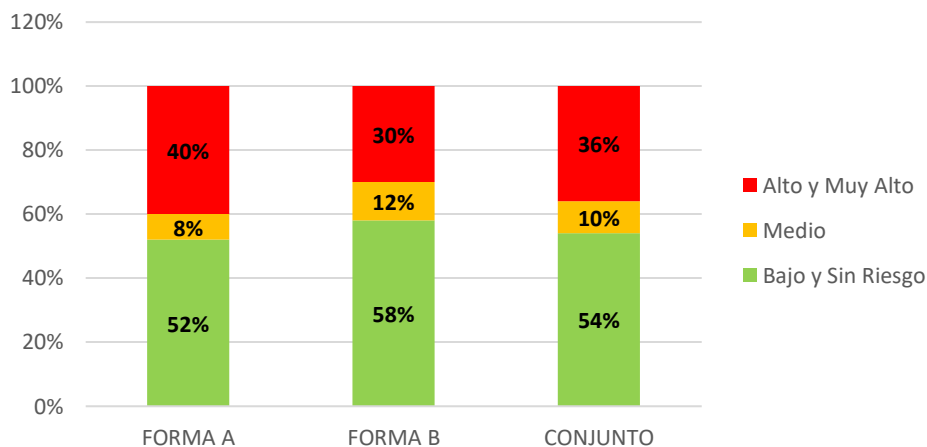
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 48,0 – Forma A
- 41,2 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias / Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar / La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

Acercar a los colaboradores a entidades como cajas de compensación, fondos de pensiones y cesantías, fondo nacional del ahorro y promover actividades como:

- Fomentar alianzas con entidades bancarias para la adquisición de vivienda.
- Capacitación en medidas de seguridad - riesgo público.
- En el marco del ciclo PHVA 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.

## Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo

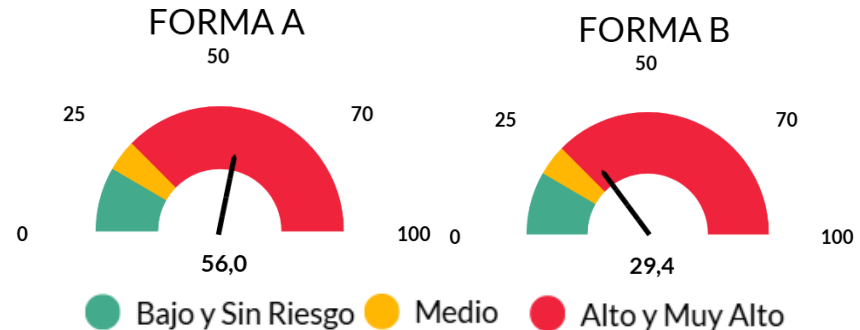
### Definición:

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

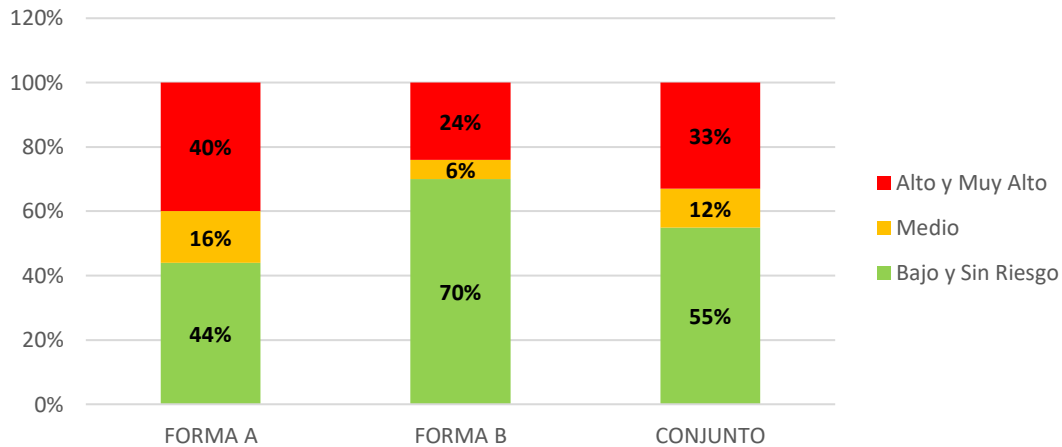
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 56,0 – Forma A
- 29,4 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Política de cumplimiento de horarios.
- Capacitación en conciliación trabajo - vida familiar.
- En el marco del ciclo PHVA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para servicios de asistencia al trabajador, para ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, cajas de compensación familiar y para el fomento de estilos de vida saludable, 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

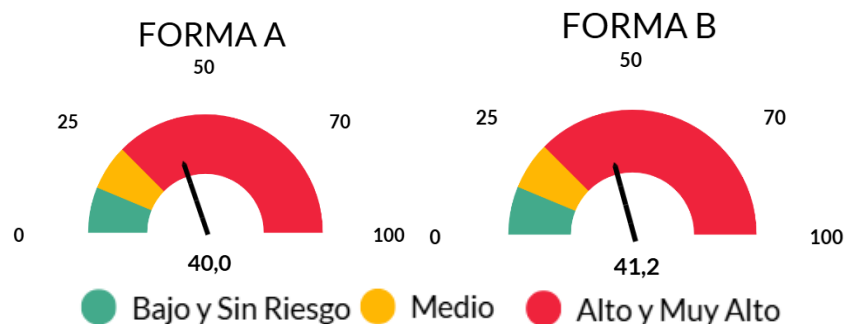
### Definición:

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.

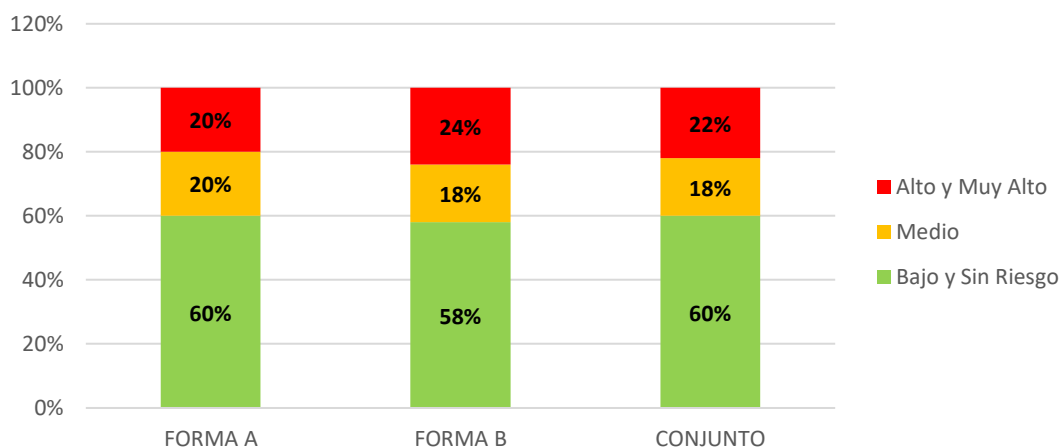
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 40,0 – Forma A
- 41,2 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: El transporte para acudir al trabajo es difícil incómodo / La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

- Flexibilización de jornada laboral (establecimiento de varias opciones de horario laboral)
- Realizar campañas para que los colaboradores hagan uso de bicicleta o compartan su vehículo.
- Teletrabajo.
- En el marco del ciclo PHVA 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.

## 5.3 Estrés

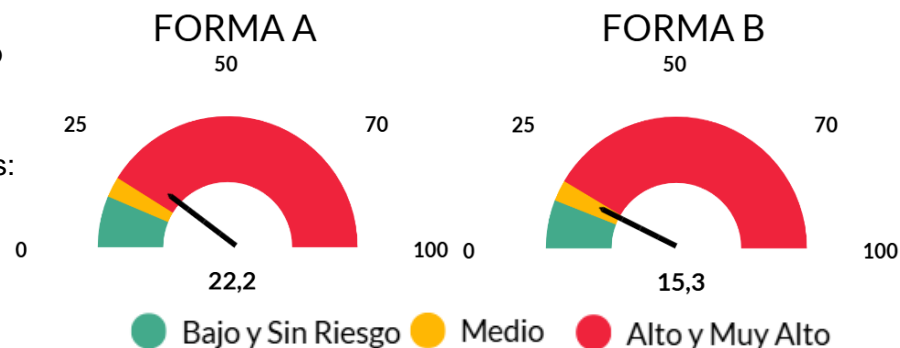
### Definición:

El cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

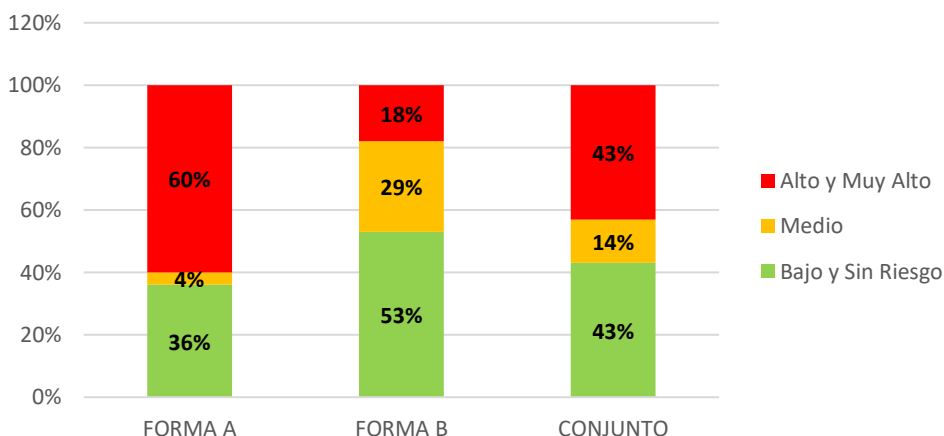
### Niveles de Riesgo (Promedios)

Se encontraron los siguientes promedios:

- 22,2 – Forma A
- 15,3 – Forma B



### Porcentaje de Distribución por Nivel de Riesgo



### Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles de riesgo (Muy Alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con los siguientes aspectos: Síntomas fisiológicos derivados del estrés / Comportamiento social derivado del estrés / Intelectuales y laborales derivadas del estrés / Psicoemocionales derivadas del estrés.

### Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar factores de riesgos psicosocial intra y extra laboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

### Propuesta de Intervención – Riesgo Alto y Muy Alto (promedios):

En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para 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 saludable, 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 del estrés, para el entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés, para la promoción de la Salud Mental y la prevención del trastorno mental 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.

## **6. OBSERVACIONES**

### **PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

- Se encontró una mayor presencia de mujeres.
- Con relación a la edad, se encontró una mayor presencia de personas menores de 40 años, seguido por personas mayores de 45 años. El grupo con menor porcentaje fue el de personas mayores de 60 años.
- Con relación al estado civil, se encontró una mayor presencia de personas solteras.
- Con relación a la escolaridad se encontró una mayor presencia de personas con estudios superiores (técnicos, tecnólogos, profesionales y posgrado).
- Con relación al estrato socioeconómico, se encontró una mayor presencia de personas que viven en estrato 2, seguido de personas que no tienen conocimiento en cuál es su estrato socioeconómico y en tercer lugar personas que viven en estrato 1.
- Con relación al tipo de vivienda, se encontró una mayor presencia de personas que viven en vivienda en arriendo, seguido de personas que viven en vivienda familiar y propia.
- Con relación a la cantidad de personas que dependen económicamente de los participantes, se encontró una mayor presencia de personas que tienen bajo su responsabilidad económica a dos personas.

### **PERFIL CONDICIONES LABORALES**

- Con relación a la antigüedad en la organización, se encontró una mayor presencia de personas que llevan trabajando en la organización menos de un año.
- Con relación a la antigüedad se encontró una mayor presencia personas que llevan trabajando en su cargo menos de un año.
- Con relación al tipo de contrato se encontró una mayor presencia de personas vinculadas laboralmente a la organización con contrato temporal de un año o más y contrato a término indefinido.

## **RIESGO INTRALABORAL**

Los siguientes factores requieren intervención prioritaria, de acuerdo con los resultados encontrados.

### **FORMA A:**

- Características de liderazgo
- Relaciones Sociales en el Trabajo
- Retroalimentación del Desempeño
- Relación con colaboradores
- Control sobre el Trabajo
- Claridad del Rol
- Capacitación
- Participación y Manejo del Cambio
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Control y autonomía sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas Emocionales
- Demandas cuantitativas
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Exigencias de responsabilidad del Cargo
- Consistencia del Rol
- Demandas de la jornada de trabajo
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación

### **FORMA B:**

- Características de liderazgo
- Relaciones Sociales en el Trabajo
- Retroalimentación del Desempeño
- Claridad del Rol
- Capacitación
- Participación y Manejo del Cambio
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Demandas del trabajo
- Demandas Emocionales
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Exigencias de responsabilidad del Cargo

- Consistencia del Rol
- Demandas de la jornada de trabajo
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación

## **RIESGO INTRALABORAL**

Se presentaron niveles de riesgo elevado en las siguientes dimensiones:

### **FORMA A:**

- Tiempo fuera del trabajo
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar - A
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo
- Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda

### **FORMA B:**

- Tiempo fuera del trabajo
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo
- Desplazamiento Vivienda Trabajo Vivienda

## **7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

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 riesgos psicosocial. En ninguna circunstancia son composición u obligación, simplemente se presentan varias estrategias ayudar en la gestión del riesgo psicosocial. Solamente la organización tiene la facultad de decidir si desarrollan una o varias de estrategias, o se opta por alternativas diferentes que busquen disminuir los niveles de riesgos 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.

## **Grupo de Riesgo Intralaboral Alto, Grupos de Exposición Similar – GES**

Con base en los resultados 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 soluciones 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 riesgo 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 Powerpoint, etcétera.

### **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).

Informe elaborado por:



**Leidy Mariana Martínez Herrera**

Psicóloga

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Licencia SST: 9291 de 22/06/2021

## Referencias

1. Peiró, J. M., Yeves, J., & Lorente, L. (2013). *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* (pp. 19–46). Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
2. Observatorio de Riesgos Profesionales, Unión General de Trabajadores. (2013). *Costes socioeconómicos de los riesgos psicosociales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
3. International Labour Office. (1984). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Occupational Safety and Health Series.
4. World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization.
5. European Agency for Safety and Health at Work. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Publications Office of the European Union.
6. Matrix. (2013). *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* (Specific Request EAHC/2011/Health/19 for the Implementation of Framework Contract EAHC/2010/Health/01 Lot 2). Executive Agency for Health and Consumers. [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)
7. Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. Jossey-Bass.
8. Levi, L. (2005). Working life and mental health: A challenge to psychiatry? *World Psychiatry*, 4(1), 53–57.
9. Stenberg, C., Holder, J., & Tallur, K. (2012). Psicosis relacionadas con el trabajo. En Organización Internacional del Trabajo, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT.
10. Beaton, R. D. (2012). Ansiedad relacionada con el trabajo. En Organización Internacional del Trabajo, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT.
11. Braverman, M. (2012). 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*. OIT.
12. Freudenberger, H. J. (2012). 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*. OIT.
13. Heaney, C. A. (2012). Trastornos cognitivos. En Organización Internacional del Trabajo, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT.
14. Haratani, T. (2012). Karoshi: Muerte por exceso de trabajo. En Organización Internacional del Trabajo, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT.
15. World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview* (pp. 66–68). World Health Organization.
16. World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview* (pp. 73–75). World Health Organization.
17. World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview* (pp. 82–84). World Health Organization.

18. World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview* (pp. 94–97). World Health Organization.
19. World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview* (pp. 85–86). World Health Organization.
20. World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview* (pp. 76–81). World Health Organization.
21. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job control and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
22. Siegrist, J. (1998). 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* (pp. 190–204). Oxford University Press.
23. Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
24. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
25. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
26. French, J. R. P., & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18(3), 1–47.
27. Cherns, A. (1987). Principles of socio-technical design revisited. *Human Relations*, 40(3), 153–162.
28. Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Clarendon Press.
29. Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <http://fonderiesgociales.gov.co/seccion/descargas.html>