INFORME GENERAL DEL INTERVENCIÓN DE FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

PERSONERIA DE VALLEDUPAR

ELABORADO POR:
MERIS FLORIAN NUÑEZ
PSICÓLOGA ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL
LICENCIA 0610 DE 2012
LICENCIA 004857 DE 2022

VALLEDUPAR DICIEMBRE 2025

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVOS GENERALES

Brindar atención psicológica orientada a la identificación, manejo y mitigación de los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad **PERSONERIA DE VALLEDUPAR.**

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar factores intralaborales, extralaborales e individuales asociados al riesgo.
- Fortalecer estrategias de afrontamiento y autocuidado.
- Promover conductas protectoras para la salud mental.

2. MARCO LEGAL.

- **Resolución 2646 de 2008**: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Ley 1616 de 2013**: Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 4886 de 2018**: Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental.

- **Resolución 2404 de 2019**: 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. Derogada por la Resolución 2764 de 2022.
- **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.
- **CIRCULAR 026 de 2023**: Aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- **Ley 2365 de 2024**: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2460 de 2025**: Por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan disposiciones para garantizar el derecho fundamental a la salud mental. Esta ley establece obligaciones específicas para las empresas, en coordinación con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), relacionadas con la prevención, promoción e intervención del riesgo psicosocial, así como la atención prioritaria a poblaciones vulnerables. La ley reconoce explícitamente el entorno laboral como un determinante que influye en la salud mental y exige el desarrollo de acciones organizacionales para su gestión.
- **Decreto 728 de 2025**: Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.

3. METODOLOGÍA.

Para la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se utilizó la entrevista semiestructura como metodología de tipo cualitativo brinda al entrevistado la oportunidad de elaborar y expresar abiertamente sus apreciaciones respecto a los temas por lo que se le pregunta. De igual forma, es una metodología que permite al evaluador explorar con libertad los aspectos sobre los que considera debe profundizar. Constituye además una fuente de información de tipo subjetivo, que busca la valoración de aspectos relativos al trabajo, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

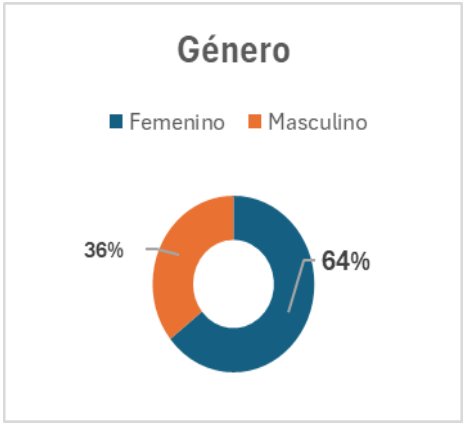
- Se solicito el diligenciamiento del consentimiento informado individual para cada colaborador que se le aplico la entrevista.

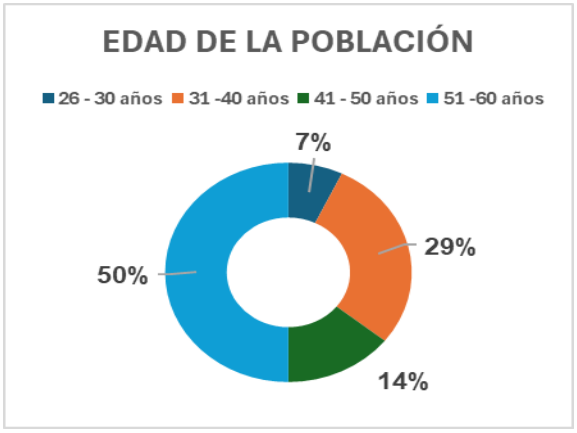
4. RESULTADO GENERAL DEL PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

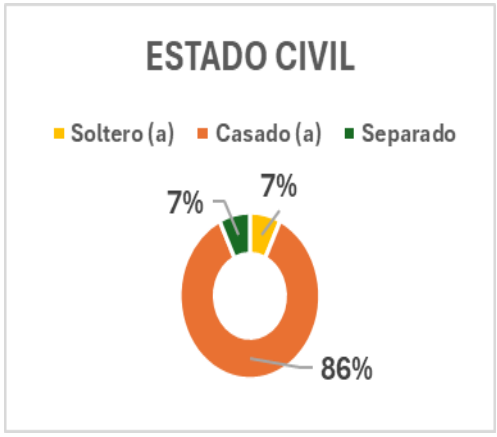
Género	Cantidad	%
Masculino	5	36
Femenino	9	64
TOTAL	**14**	**100**

Edad	Cantidad	%
26 - 30 años	1	7
31 -40 años	4	29
41 - 50 años	2	14
51 -60 años	7	50
TOTAL	**14**	**100**

Estado Civil	Cantidad	%
Soltero (a)	1	7
Separado (a)	1	7
Casado (a)	12	86
TOTAL	**14**	**100**







5. DATOS GENERALES.

5.1. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa:	**PERSONERIA.**
Nit:	824000117-2
Dirección	Valledupar -Cesar
Actividad económica	Servicios de vigilancia y protección
Nivel del riego	3
Ciudad	Valledupar -Cesar

5.2. DATOS DEL PUESTO EVALUADO

Nombre del puesto de trabajo analizado	Personero, auxiliar, jefatura
Número de persona que se entrevistaron	14
Nombre de la dependencia	personero
Número de persona que supervisa el puesto	
Fecha de la entrevista semiestructurada	Diciembre del 2025

6. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

6.1. FACTORES INTRALABORALES

			Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Dimensiones que representan riesgo psicosocial (De Mayor Riesgo)	1°	Relación con los colaboradores				15	
	2°	Capacitación				10	
	3°	Participación y manejo del cambio			12		
	4°	Claridad de rol			4		
	5°	Control y autonomía sobre el trabajo		5			
	6°	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.		5			

6.2. FACTORES EXTRALABORALES

			Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Dimensiones que representan riesgo psicosocial (De Mayor Riesgo)	1°	Uso del tiempo fuera del trabajo					X

7. ANÁLISIS PSICOLÓGICO

A partir de la información recopilada, se evidencia que los colaboradores presentan factores de riesgo asociados principalmente en el factor de riesgo intralaboral en la dimensión de las relaciones con los colaboradores, esta dimensión evalúa la calidad de las interacciones sociales en el entorno laboral, el apoyo entre jefes y compañeros, la cooperación, el respeto, la comunicación interpersonal, trabajo en equipo y el manejo de conflictos. Seguido de capacitación posible percepción de insuficiencia en procesos formativos, falta de actualización normativa. Lo cual genera impacto en el bienestar emocional y desempeño laboral si no se gestiona de manera adecuada en el personal de la entidad **PERSONERÍA DE VALLEDUPAR.**

8. CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN

Dentro del factor intralaboral las dimensiones con mayor riesgo encontramos:

- Participación y manejo del cambio.
- Claridad de rol.

En cuanto a estas dos dimensiones, que su resultado arrojado a través de las entrevistas semiestructuradas en la dimensión de relación con los colaboradores fue el nivel de riesgo **Alto**, se reflejar 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.

Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:

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

En las dimensiones de Participación y manejo del cambio, Claridad de rol, el nivel de riesgo es **Medio** en el que se esperaría una respuesta a estrés moderada. Esto nos indica que se deben implementar acciones encaminadas a la intervención primaria y secundaria de promoción y prevención del estrés laboral.

Dentro del factor extralaboral las dimensiones con mayor riesgo encontramos:

- Uso del tiempo fuera del trabajo.

En cuanto a estas dimensiones, que su resultado arrojado a través de las entrevistas semiestructuradas en la dimensión de Uso del tiempo fuera del trabajo fue el nivel de riesgo **Muy Alto**, se reflejar al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Es factor de riesgo cuando:

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

Intervención primaria de factores de riesgo psicosocial.

- Fomento de mecanismos formales de comunicación.
- Optimización de competencias de relación y comunicación.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.
- Gestión del trabajo por áreas.

- Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
- Gestión del cambio.
- Participación efectiva en los grupos de trabajo.

Intervención Segundaria de factor de riego psicosocial

- Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.
- Promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mental en el trabajo.

9. RECOMENDACIONES

- Relación con los colaboradores

Se recomienda realizar un entrenamiento de liderazgo a los jefes de cada una de las áreas para el buen trato a los colaboradores, realizar encuesta de clima laboral después de realizar el entrenamiento a los jefes de área.

- Capacitación

Se recomienda realizar un cronograma de capacitaciones para todo el año donde realice entrenamientos normativos que estén relacionado con cada uno de los procesos internos de la entidad que tiene bajo su responsabilidad.

- Participación y manejo de cambio.

Se recomienda crear un plan innovador para socializar los cambios que se realizan en la entidad involucrando a los colaboradores en el proceso de diseño e implementación del cambio. Esto puede aumentar la sensación de control y disminuir la resistencia, se pueden crear grupos de trabajo o comités para dar voz a los involucrados.

Dentro de los cambios que se generen en la entidad hay que dejar claro qué se espera de cada persona durante y después del cambio y evaluar cada uno de esos cambios.

Realizar encuestas o entrevista y seguimiento: Después de implementar cualquier tipo de cambio, para evaluar cómo se sienten los colaboradores.

- Claridad de rol

Se recomienda actualizar los manuales de funciones y socializarlo a cada funcionario.

- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.

Realizar Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores para el aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.

- Uso del tiempo fuera del trabajo.

Organizar la jornada laboral para que los colaboradores puedan desplazarse a sus viviendas y compartir con su familia en la hora de almuerzo.

9.1. RECOMENDACIONES GENERALES:

- Realizar capacitaciones lúdicas en trabajo en equipo, manejo de conflictos, relaciones interpersonales, el buen trato en los entornos laborales.
- Se recomienda garantizar el involucramiento de parte de los líderes en la relación con sus trabajadores, en donde se promueva la escucha, la participación y el reconocimiento. Fomentar la participación y el compromiso a través de incentivos puede ser una forma efectiva de reducir la resistencia. El reconocimiento de los logros, tanto individuales como grupales, puede motivar a los empleados durante este proceso.
- Realizar un análisis de puesto de trabajo con énfasis en riesgo psicosocial a los cargos de jefatura, personero y auxiliar.
- Realizar un análisis de puesto de trabajo con énfasis osteomuscular.
- Realizar la encueta de batería de factores de riesgo psicosociales.
- Fomento de estilos de vida saludables.
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
- Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
- Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.
- Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.
- Realizar encuesta de clima laboral y cultura organizacional
- Fomentar políticas de desconexión laboral.

- Programas de apoyo psicosocial y manejo de estrés.
- Entrenamiento en habilidades blandas (resolución de conflictos, atención al cliente interno y externo).

Esta información hace parte de la historia clínica y es de carácter confidencial, por lo tanto, debe responsabilizarse de que permanezca en un lugar seguro, al que no todos tengan acceso.

10. DATOS DEL EVALUADOR



Elaborado por:
Meris Florián Núñez
Psicóloga – Esp. Salud Ocupacional
TP: 111314
Licencia No1. 0610 de 2012; Licencia No. 2. 004857 de 2022.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA.

- Ministerio de la Protección Social (2010). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Resolución 2646 de 2008. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. Ministerio de la Protección Social.
- Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Ministerio de la Protección Social.
- Ministerio de la Protección Social. (2004). Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Bogotá.
- Villalobos, G. H. (2005). Estrés laboral y enfermedad, compleja interacción. Protección y Seguridad, 34-37.
- Guía del formador SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo; Editado por Valentina Forastieri. Oficina Internacional del trabajo.
- Guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora del 2015.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa, Autor institucional Ministerio del trabajo del 2015.

- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. Pontificia Universidad Javeriana año 2015.