

## **INFORME DE RIESGO PSICOSOCIAL**

### **ESE SALUD YOPAL**

**ELABORADO POR:**

**DAVID ALBERTO CASTRO VARGAS**

PSICÓLOGO ESPECIALISTA SST, CONSULTOR, FORMADOR Y CAPACITADOR  
EN AREAS DE LA SALUD, SEGURIDAD, CONSTRUCCIÓN, SECTOR PUBLICO Y PRIVADO.

**LICENCIA EN S.O. No. 1343 del 11 agosto 2022**

Informe realizado para

**ESE SALUD YOPAL**

**Yopal – Casanare**  
**5/12/2025**

## TABLA DE CONTENIDO

- A. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA.
  - I. OBJETIVO
  - II. NORMAS LEGALES Y TECNICAS DE REFERENCIA
  - III. TERMINOS Y DEFINICIONES
  - IV. METODOLOGIA Y ALCANCE
  - V. PRESENTACION DE RESULTADOS
  - VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---

## A. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

- **Razón social de la empresa cliente:** ESE Salud Yopal
- **Dirección:** Carrera 15 N° 33 - 40
- **Nombre del responsable de seguridad y salud en el trabajo:** David Alberto Castro Vargas

### I. OBJETIVO.

#### GENERAL

Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y percepción del estrés.

#### ESPECIFICOS

- ✓ Aplicación de cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial.
- ✓ Determina las condiciones sociodemográficas y laborales de los colaboradores.
- ✓ Establecer el nivel de riesgo de los factores psicosociales intralaboral percibido por los colaboradores.
- ✓ Establecer el nivel de riesgo de los factores psicosociales extralaborales percibido por los colaboradores
- ✓ Establecer los niveles de estrés percibidos por los colaboradores.

Sugerir estrategias para el plan de promoción, prevención e intervención enfocado en la mejora de los factores de riesgo psicosocial existentes.

### II. NORMAS LEGALES Y TECNICAS DE REFERENCIA.

- **DECRETO 614 DE 1984**, el literal c) de artículo 2° señala como objeto de la seguridad y salud en el trabajo, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
- **LEY 1010 DE 2006**, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir 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.
- **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 1562 DE 2012**, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo.
  - **Ley 1616 de 2013**, cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
  - **DECRETO 1477 DE 2014**, a través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud. En esta nueva tabla se incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y del comportamiento.
  - **DECRETO 1072 DE 2015**, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
  - **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.

### III. TERMINOS Y DEFINICIONES.

- ✓ **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- ✓ **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- ✓ **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- ✓ **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- ✓ **Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

- 
- ✓ **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
  - ✓ **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
  - ✓ **Experto:** Psicólogo con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en los departamentos donde tiene sedes la empresa no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.
  - ✓ **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
  - ✓ **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
  - ✓ **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
  - ✓ **Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.
  - ✓ **Programa de vigilancia epidemiológica:** conjunto de usuarios, normas, procedimientos, recursos técnicos, financieros y de talento humano, organizados entre sí para la recopilación, análisis, interpretación, actualización y divulgación y evaluación sistemática y oportuna de la información para la orientación de las acciones de prevención y control en salud ocupacional (Res. 2346 de 2007 de Ministerio de la Protección Social)
  - ✓ **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
  - ✓ **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

#### IV. METODOLOGIA Y ALCANCE.

##### TIPO DE ESTUDIO

---

Estudio descriptivo correlacionar y de corte trasversal que describe la percepción de los trabajadores en un periodo de tiempo sobre una población determinada.

### **PARTICIPANTES**

En el presente estudio participaron **26** trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL**

### **INSTRUMENTOS**

Los instrumentos que se utilizan para la recopilación de la información es la **BATERÍA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL** del Ministerio de Protección Social (actualmente Ministerio de trabajo)- Pontifica Universidad Javeriana, subcentro de seguridad Social y riesgos Profesionales, consta de:

- ✓ **FICHA DE DATOS GENERALES**, recopila información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador, se aplica para todo el personal y consta de 19 ítems.
- ✓ **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (FORMA A)**. se aplica a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, consta de 123 ítems; cada ítem con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca.
- ✓ **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (FORMA B)**. Aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operativos, consta de 97 ítems; cada ítem cuenta con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca.
- ✓ **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral**. Aplicable para todo el personal a evaluar, consta de 31 ítems, con 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, y nunca.
- ✓ **Cuestionario para la evaluación del estrés**. Aplicable a todos los colaboradores, consta de 31 ítems, con 4 opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca.

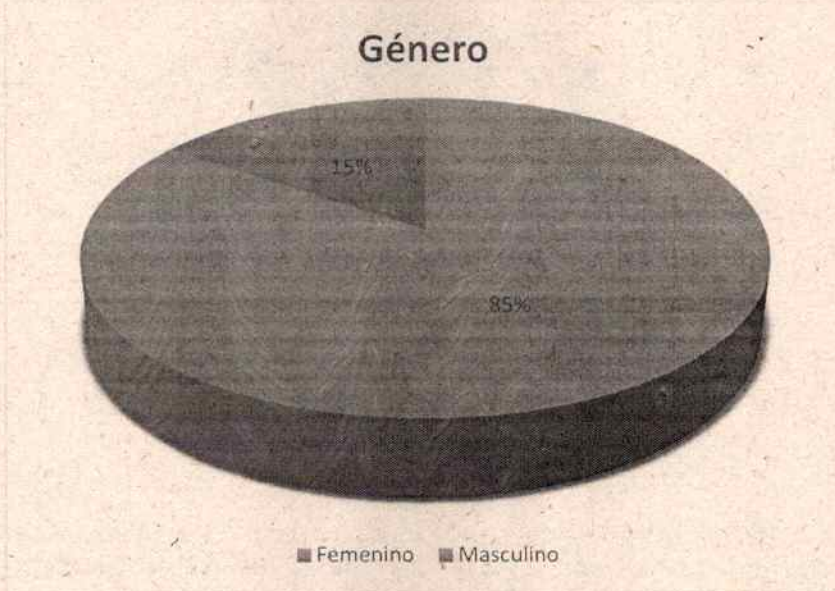
## **V. PRESENTACION DE RESULTADOS**

Los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para determinar los aspectos contemplados en la resolución 2646 de 2008 y resolución 2764 de 2022 del personal de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se presentan a continuación.

### **1.1. Datos Sociodemográficos**

Los datos socio-demográfica contemplados son distribución por género, estado civil, escolaridad, tipo de cargo, lugar de trabajo, tipo de vivienda, tipo de salario, tipo de contrato y estrato.

➤ **Género**



**INTERPRETACIÓN:** El **85%** de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL** pertenece al género **FEMENINO** y **15%** pertenece al género **MASCULINO**

➤ **Estado Civil**



**INTERPRETACIÓN:** De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **46%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se encuentran

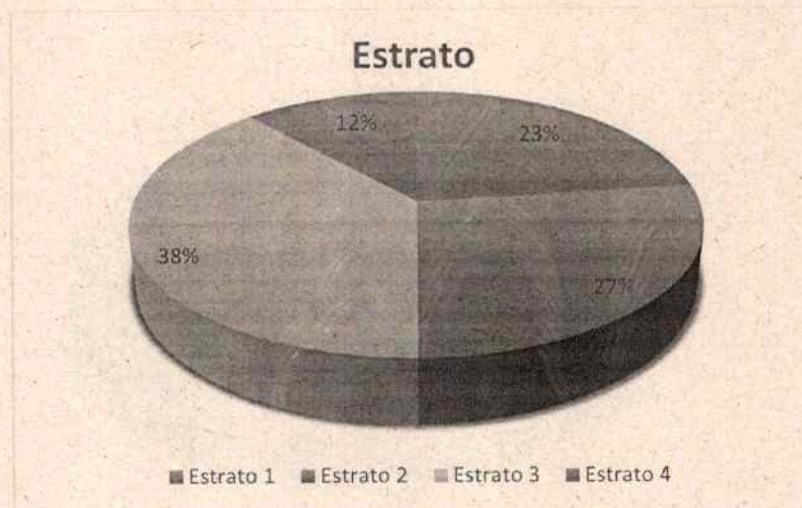
solteros, el **31%** se encuentran casados, el **11%** viven en unión libre, el **8%** se han divorciado y el **4%** se han separado.

➤ **Escolaridad**



**INTERPRETACIÓN:** La población citada para realizar la aplicación de batería de riesgo psicosocial fue de **26** personas. De las cuales el **42%** cuentan con estudios de técnico/tecnológico completo, el **27%** tienen estudios de postgrado, el **15%** culminaron sus estudios como profesional completo, el **12%** no han logrado terminar sus estudios y tienen un técnico/tecnológico incompleto, por último, el **4%** cuentan con estudios de bachillerato completo.

➤ **Estrato**



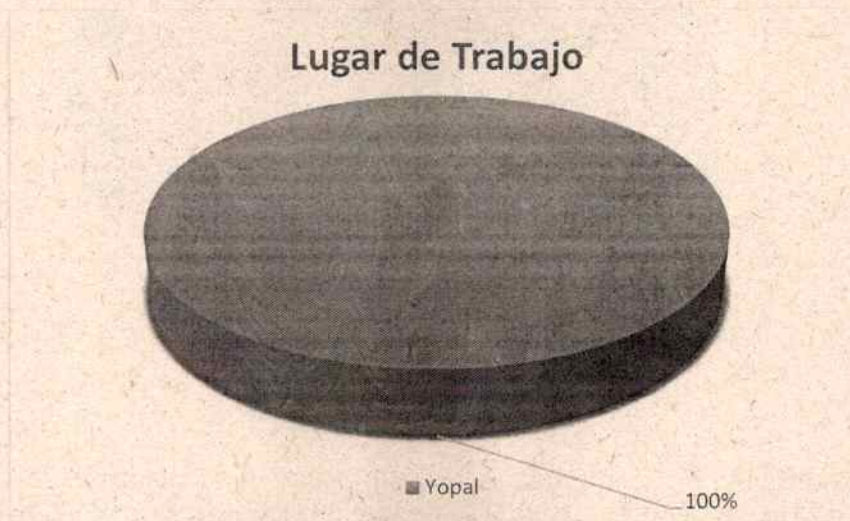
**INTERPRETACIÓN:** De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **38%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se encuentran en un estrato 3, el **27%** pertenecen a estrato 2, el **23%** se encuentran en estrato 1, por último, el **12%** pertenecen a estrato 4.

➤ **Tipo de Cargo**



**INTERPRETACIÓN:** De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **58%** de ellos pertenecen a cargos operativos y el **42%** se encuentran en cargos administrativos.

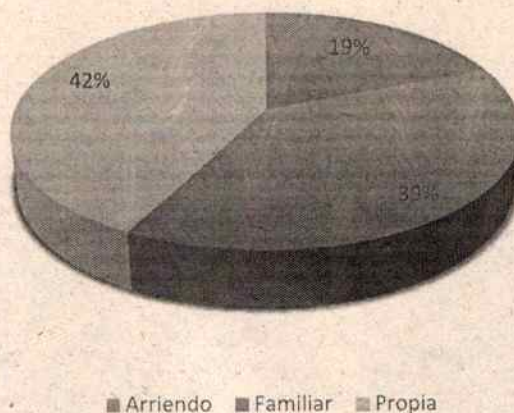
➤ **Lugar de Trabajo**



**INTERPRETACIÓN:** De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **100%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** su lugar de trabajo actual es en Yopal.

➤ **Tipo de Vivienda**

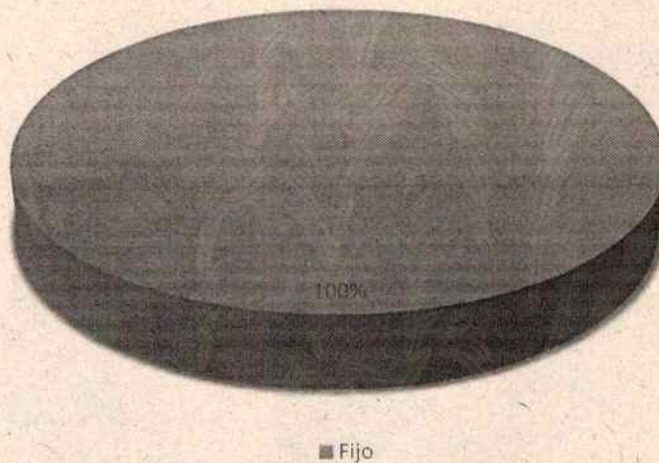
### Tipo de Vivivenda



**INTERPRETACIÓN:** Del total de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **42%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** residen en vivienda propia, el **39%** viven en casa familiar, y el **19%** viven en arriendo.

#### ➤ Tipo de Salario

### Tipo de Salario



**INTERPRETACIÓN:** De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **100%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se encuentran con salario fijo.

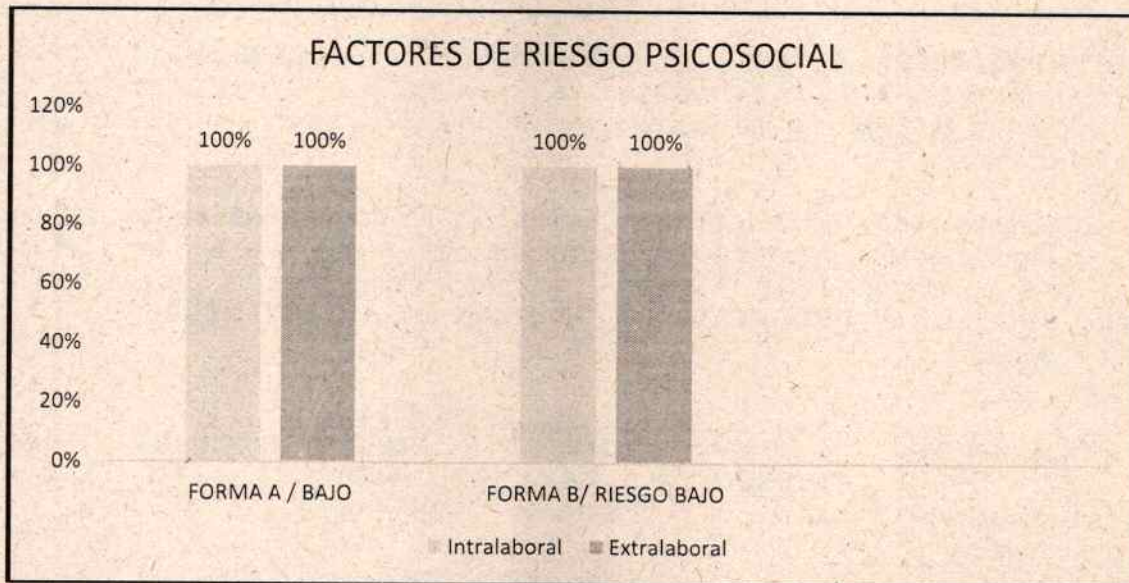
#### ➤ Tipo de Contrato

### Tipo de Contrato



**INTERPRETACIÓN:** De la totalidad de trabajadores que aplicaron la batería de riesgo psicosocial; el **58%** de los trabajadores de la empresa **ESE SALUD YOPAL** se encuentran con un contrato a término indefinido, el **31%** se encuentran con la modalidad de contrato de 1 año o más, el **7%** no tienen claridad del tipo de contrato que tienen, por último, el **4%** cuentan con un contrato por prestación de servicios.

### FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



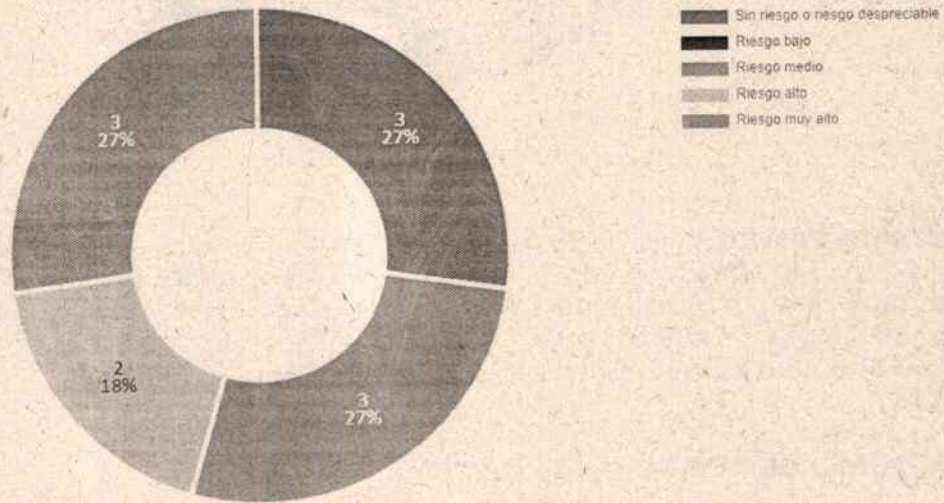
**INTERPRETACIÓN:** Los factores psicosociales intralaborales de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL** que participó, refiere que los trabajadores que tienen personal a su cargo tienen **100% Riesgo medio**; Con respecto a los trabajadores que no tienen personal a cargo también el **100%** tienen presencia de un nivel de **Riesgo Medio**.

La batería de riesgo psicosocial cuenta con cuatro cuestionarios: ficha de datos generales, cuestionario de factor de riesgo psicosocial intralaboral, cuestionario de factor de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario de estrés. Dicho resultado se diferencia en su aplicación por cargos para lo cual se cuenta con el TIPO A para trabajadores con CARGOS DE JEFATURA, PROFESIONAL, TECNICOS, TECNOLOGOS y TIPO B para trabajadores con cargo de AUXILIAR, ASISTENTE ADMINISTRATIVO, OPERATIVO y SERVICIOS GENERALES.

### FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL FORMA A

Los Factores de Riesgo Intralaboral que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO A.

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - 11 TRABAJADORES EVALUADOS



**INTERPRETACIÓN:** El **18%** de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL** TIENE RIESGO ALTO; el **27%** de los trabajadores tienen RIESGO MUY ALTO; en RIESGO MEDIO se encuentra el **27%** de trabajadores y por último el **27%** se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable.

Cada dominio tiene DIMENSIONES, las cuales se presentan a continuación, se identificará con color rojo las dimensiones que requieran una intervención prioritaria teniendo en cuenta que se encuentra en Riesgo Muy Alto y con color naranja aquellas que tengan un Riesgo alto, para crear la **PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN**, se relaciona a continuación:

DIMENSIÓN	FORMA A				
	SIN RIESGO/	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
Características del liderazgo	0.0-3.8	3.9-15.4	15.5-30.8	30.9-46.2	46.3-100
Relaciones Sociales en el trabajo	0.0-5.4	5.5-16.1	16.2-25.0	25.1-37.5	37.6-100
Retroalimentación del desempeño	0.0-10.0	10.1-25.0	25.1-40.0	40.1-55.0	55.1-100

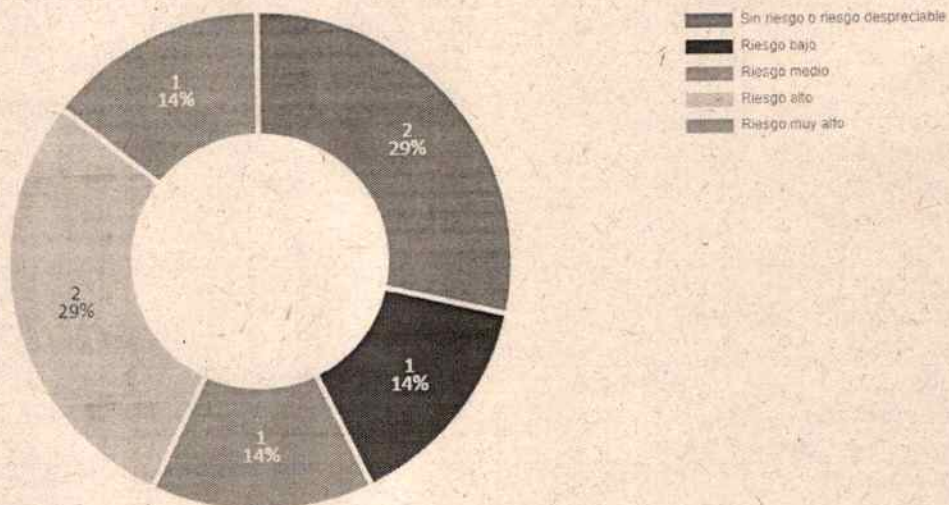
Relación con los colaboradores	0.0-13.9	14.0-25.0	25.1-33.3	33.4-47.2	47.3-100
Claridad del Rol	0.0-0.9	1.0-10.7	10.8-21.4	21.5-39.3	39.4-100
Capacitación	0.0-0.9	1.0-16.7	16.8-33.3	33.4-50.0	50.1-100
Participación y manejo del cambio	0.0-12.5	12.6-25.0	25.1-37.5	37.6-50.0	50.1-100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0.0-0.9	1.0-6.3	6.4-18.8	18.9-31.3	31.4-100
Control y autonomía sobre el trabajo	0.0-8.3	8.4-25.0	25.1-41.7	41.8-58.3	58.4-100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0.0-14.6	14.7-22.9	23.0-31.3	31.4-39.6	39.7-100
Demandas emocionales	0.0-16.7	16.8-25.0	25.1-33.3	33.4-47.2	47.3-100
Demandas Cuantitativas	0.0-25.0	25.1-33.3	33.4-45.8	45.9-54.2	54.3-100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0.0-18.8	18.9-31.3	31.4-43.8	43.9-50.0	50.1-100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0.0-37.5	37.6-54.2	54.3-66.7	66.8-79.2	73.3-100
Demandas de carga mental	0.0-60.0	60.1-70.0	70.1-80.0	80.1-90.0	90.1-100
Consistencia del rol	0.0-15.0	15.1-25.0	25.1-35.0	35.1-45.0	45.1-100
Demandas de la jornada de trabajo	0.0-8.3	8.4-25.0	25.1-33.3	33.4-50.0	50.1-100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y de trabajo que se realiza	0.0-0.9	1.0-5.0	5.1-10.0	10.1-20.0	20.1-100
Reconocimiento y Compensación	0.0-4.2	4.3-16.7	16.8-25.0	25.1-37.5	37.6-100

De acuerdo con los resultados se evidencia que requieren intervención de alto impacto **5** dimensiones; de igual manera se requiere intervención complementaria para **11** dimensiones y como fortaleza en la organización se encuentran **3** dimensiones.

## FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA A

Los Factores de Riesgo Extralaboral que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO A

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - 7 TRABAJADORES EVALUADOS



**INTERPRETACIÓN:** El 14% de la población de la **ESE SALUD YOPAL** se encuentra EN RIESGO MEDIO; el 14% de los trabajadores se encuentran en RIESGO BAJO; el 20% de los trabajadores se encuentran en RIESGO MUY ALTO; el 29% de los trabajadores se encuentran en RIESGO ALTO y el ultimo 29% se encuentran sin NINGUN TIPO DE RIESGO.

Se identificará con color rojo las dimensiones que requieran una intervención prioritaria teniendo en cuenta que se encuentra en Riesgo Muy Alto y con color naranja aquellas que tengan un Riesgo alto, para crear la **PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN**, se relaciona a continuación

DIMENSIÓN	FORMA A				
	SIN RIESGO/	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
Tiempo fuera del trabajo	0.0-6.3	6.4-25.0	25.1-37.5	37.6-50.0	50.1-100
Relaciones Familiares	0.0-8.3	8.4-25.0	25.1-33.3	33.4-50.0	50.1-100
Comunicación y relaciones interpersonales	0.0-0.9	1.0-10.0	10.1-20.0	20.1-30	30.1-100
Situación económica del grupo familiar	0.0-8.3	8.4-25.0	25.1-33.3	33.4-50.0	50.1-100
Características de la vivienda y su entorno	0.0-5.6	5.7-11.1	11.2-13.9	14.0-22.2	22.3-100

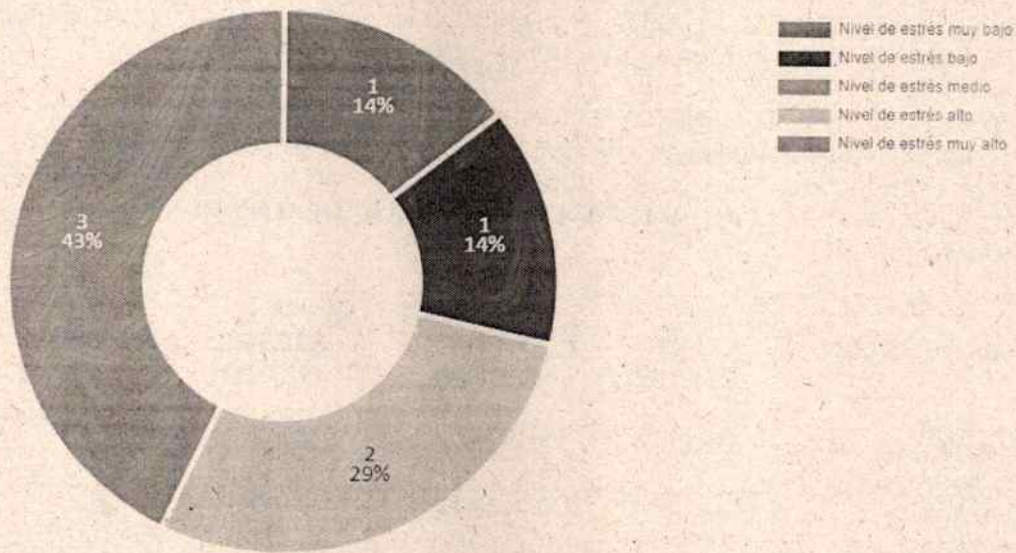
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0.0-8.3	8.4-16.7	16.8-25.0	25.1-41.7	41.8-100
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	0.0-0.9	1.0-12.5	12.6-25.0	25.1-43.8	43.9-100

Teniendo en cuenta los baremos estipulados en la batería de riesgo psicosocial y el puntaje transformado de los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se encuentra en RIESGO ALTO 4 dimensiones; en RIESGO MEDIO se encuentran 2 dimensiones; y 1 dimensión se encuentra en RIESGO BAJO.

**NIVEL DE PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS FORMA A**

El nivel de percepción del estrés que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO A.

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 7 TRABAJADORES EVALUADOS

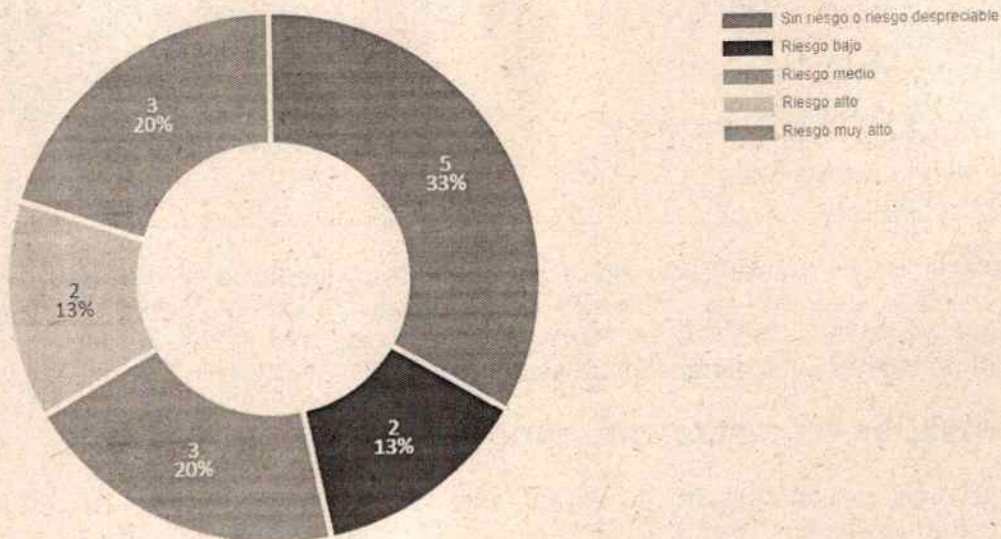


**INTERPRETACIÓN:** El 14% de trabajadores se encuentran en ESTRÉS MUY BAJO Y BAJO; el 29% de los trabajadores se encuentran en NIVEL DE ESTRÉS ALTO; por último, el 43% de los trabajadores podrían presentar un nivel de ESTRÉS MUY ALTO.

**FACTOR DE RIESGO INTRALABORAL FORMA B**

Los Factores de Riesgo Intralaboral que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO B.

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - 15 TRABAJADORES EVALUADOS



**INTERPRETACIÓN:** El **13%** de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL**, que participó de la aplicación de batería de riesgo psicosocial cuestionario intralaboral FORMA B PRESENTA RIESGO BAJO Y ALTO; el **20%** de trabajadores presentan RIESGO MEDIO Y MUY ALTO; el **33%** no se evidencia que tenga NINGUN TIPO DE RIESGO.

Cada dominio tiene DIMENSIONES, las cuales se presentan a continuación, se identificará con color rojo las dimensiones que requieran una intervención prioritaria teniendo en cuenta que se encuentra en Riesgo Muy Alto y con color naranja aquellas que tengan un Riesgo alto, para crear la **PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN**, se relaciona a continuación:

DIMENSIÓN	FORMA B				
	SIN RIESGO/	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
Características del liderazgo	0.0-3.8	3.9-13.5	13.6-25.0	25.1-38.5	38.6-100
Relaciones Sociales en el trabajo	0.0-6.3	6.4-14.6	14.7-27.1	27.2-37.5	37.6-100
Retroalimentación del desempeño	0.0-5.0	5.1-20.0	20.1-30.0	30.1-50.0	50.1-100
Claridad del Rol	0.0-0.9	1.0-5.0	5.1-15.0	15.1-30.0	30.1-100
Capacitación	0.0-0.9	1.0-16.7	16.8-25.0	25.1-50.0	50.1-100
Participación y manejo del cambio	0.0-16.7	16.8-33.3	33.4-41.7	41.8-58.3	58.4-100
Oportunidades para el uso y desarrollo de	0.0-12.5	12.6-25.0	25.1-37.5	37.6-56.3	56.4-100

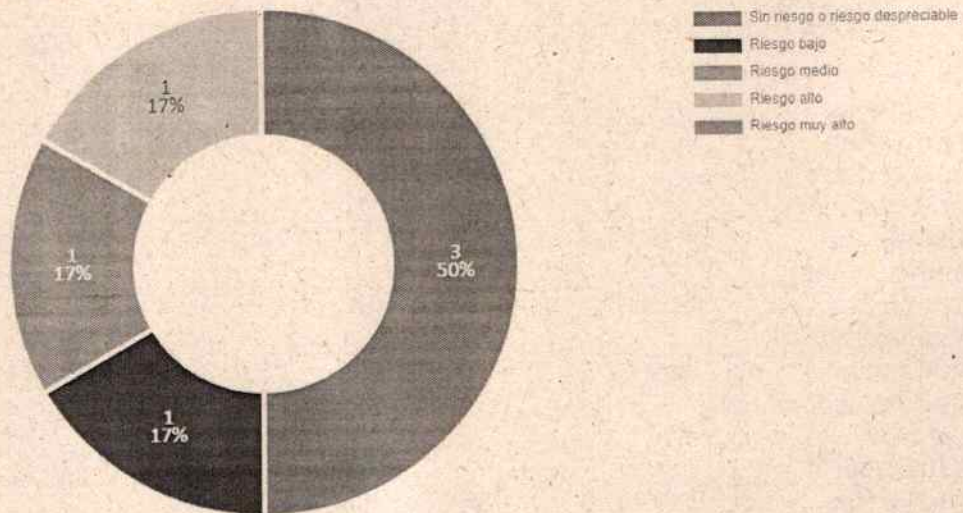
habilidades y conocimientos					
Control y autonomía sobre el trabajo	0.0-33.3	33.4-50.0	50.1-66.7	66.8-75.0	75.1-100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0.0-22.9	23.0-31.3	31.4-39.6	39.7-47.9	48-100
Demandas emocionales	0.0-19.4	19.5-27.8	27.9-38.9	39.0-47.2	47.3-100
Demandas Cuantitativas	0.0-16.7	16.8-33.3	33.4-41.7	41.8-50.0	50.1-100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0.0-12.5	12.6-25.0	25.1-31.3	31.4-50.0	50.1-100
Demandas de carga mental	0.0-50.0	50.1-65.0	65.1-75.0	75.1-85.0	85.1-100
Demandas de la jornada de trabajo	0.0-25.0	25.1-37.5	37.6-45.8	45.9-58.3	58.4-100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y de trabajo que se realiza	0.0-0.9	1.0-6.3	6.4-12.5	12.6-18.8	18.9-100
Reconocimiento y Compensación	0.0-0.9	1.0-12.5	12.6-25.0	25.1-37.5	37.6-100

De acuerdo con los resultados, se observa que requieren intervención de alto impacto **4** dimensiones; de igual manera requieren intervención complementaria **5** dimensiones y como fortaleza de la organización se encuentran **7** dimensiones.

#### **FACTOR DE RIESGO EXTRALABORAL FORMA B**

Los Factores de Riesgo extralaboral que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO B.

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



**INTERPRETACIÓN:** El **17%** de la población de la empresa **ESE SALUD YOPAL**, que participó de la aplicación de batería de riesgo psicosocial cuestionario extralaboral FORMA B PRESENTA RIESGO BAJO, MEDIO Y ALTO; por último, el **50%** de los trabajadores no presentan NINGUN TIPO DE RIESGO.

Se identificará con color rojo las dimensiones que requieran una intervención prioritaria teniendo en cuenta que se encuentra en Riesgo Muy Alto y con color naranja aquellas que tengan un Riesgo alto, para crear la **PROPUESTA DE UN PLAN DE INTERVENCIÓN**, se relaciona a continuación

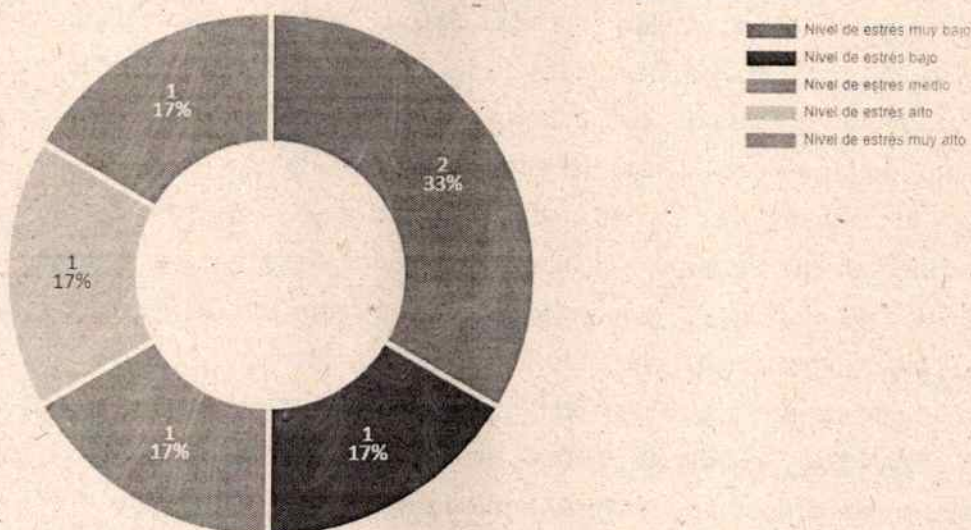
DIMENSIÓN	FORMA B				
	SIN RIESGO/	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
Tiempo fuera del trabajo	0.0-6.3	6.4-25.0	25.1-37.5	37.6-50.0	50.1-100
Relaciones Familiares	0.0-8.3	8.4-25.0	25.1-33.3	33.4-50.0	50.1-100
Comunicación y relaciones interpersonales	0.0-5.0	5.1-15.0	15.1-25.0	25.1-35.0	35.1-100
Situación económica del grupo familiar	0.0-16.7	16.8-25.0	25.1-41.7	41.8-50.0	50.1-100
Características de la vivienda y su entorno	0.0-5.6	5.7-11.1	11.2-16.7	16.8-27.8	27.9-100
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0.0-0.9	1.0-16.7	16.8-25.0	25.1-41.7	41.8-100
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	0.0-0.9	1.0-12.5	12.6-25.0	25.1-43.8	43.9-100

De acuerdo a los resultados se encuentra en RIESGO ALTO 2 dimensión; en RIESGO MEDIO se encuentran 2 dimensiones; en RIESGO BAJO se encuentran 2 dimensiones; y SIN RIESGO se encuentra 1 dimensión de factor de riesgo extralaboral en los trabajadores que no tienen personal a cargo.

### NIVEL DE PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS FORMA B

El nivel de percepción del estrés que se presentan a continuación corresponde a los trabajadores con cargos de TIPO B

TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS - 6 TRABAJADORES EVALUADOS



**INTERPRETACIÓN:** El 17% de la población que aplico la batería de riesgo psicosocial cuestionario de estrés FORMA B, presentan RIESGO BAJO, MEDIO, ALTO Y MUY ALTO, y el 33% no presenta NINGUN TIPO DE RIESGO.

### PERIODICIDAD DE APLICACIÓN

En este apartado se presenta el promedio del puntaje bruto de los niveles de riesgos psicosocial, teniendo presente el **NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL** para establecer la periodicidad de la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo psicosocial.

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO			
FORMATOS	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRÉS
<b>A</b>	30,2	23.8	28.6
<b>NIVEL A</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MUY ALTO</b>
<b>B</b>	27.3	18.1	14.5
<b>NIVEL B</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>

Teniendo presente que el promedio del puntaje bruto total del Nivel de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral se observa que el Forma A TIENE RIESGO MEDIO (30,2) y Forma B-

---

PRESENTA RIESGO MEDIO (27.3) y el nivel de estrés en FORMA A presenta RIESGO MUY ALTO (28.6) Y FORMA B se encuentra en RIESGO MEDIO (14.5); se realizará la evaluación **EN UN (2) AÑOS** enmarcado en el SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA continuando con el fortalecimiento de todas las dimensiones anteriormente mencionadas a través de controles administrativos, controles operativos y cambios organizacionales.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- La población participante en su mayoría es de sexo FEMENINO
- Se identifican que el personal de la empresa que tiene personal a cargo se encuentra con niveles de estrés MUY ALTO
- Para los trabajadores que tienen personal a su cargo se debe realizar intervención prioritaria en la dimensión: claridad del rol, control y autonomía sobre el trabajo, demandas emocionales, demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo, tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, influencia del entorno extralaboral.
- Para los trabajadores que no tienen personal a su cargo se debe realizar intervención complementaria en las dimensiones: relaciones sociales en el trabajo, claridad del rol, demandas emocionales, influencia del entorno sobre el trabajo extralaboral, tiempo fuera del trabajo y características de la vivienda y su entorno.
- Se realizará la evaluación **EN (2) AÑO, ENMARCADO EN UN SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO**, por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial aprobada por el Ministerio de trabajo

### 1. ANALISIS

- Es necesario realizar entrevista de atención individual a los trabajadores con el fin de controlar los niveles de Estrés, brindar orientación oportuna, frente a la atención que el colaborador reciba por parte de su entidad de salud para mitigar cualquier sintomatología asociada al estrés que perjudique su salud y bienestar.
- Desarrollar el proceso de reinducción anualmente para cada uno de los puestos de trabajo, adicional garantizar al momento de la contratación realizar una adecuada inducción a los nuevos trabajadores según el cargo que vayan a realizar. Con el fin de fortalecer el conocimiento, habilidades y destrezas de los colaboradores. Retomando de manera clara los objetivos, funciones, y responsabilidades propias del cargo.
- Revisar cargas de trabajo a partir de su análisis con el objetivo de identificar las causas de la sobrecarga y establecer las medidas correctivas que pueden ser redistribuciones de cargas, refuerzo de personal en momentos que se ameriten, mejoramiento o introducción de nueva tecnología o redistribución del puesto de trabajo.

- 
- Fortalecer las pausas activas durante la jornada laboral en todas las áreas de trabajo.
  - Promover espacios de entrenamiento de estrategias de relajación, que mitiguen la carga mental y física.
  - Fortalecer el rol de los líderes frente a cada uno de los procesos, brindando herramientas que les permita promover la participación de los trabajadores, y la motivación de los mismos.
  - Diseñar e implementar técnicas para la prevención y promoción de la salud mental (hábitos de vida saludable, higiene del sueño, regulación emocional, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo e inteligencia emocional)
  - Capacitar a los colaboradores en: Control de Estrés Laboral, Estrategias de Afrontamiento, Autocontrol, Resiliencia, Manejo y Control de la Ansiedad.

## **2. CRITERIOS DE INTERVENCIÓN**

- Cualquier intervención de los factores psicosociales del trabajo debe implicar siempre el compromiso de la dirección de la empresa y el de los trabajadores. Cuando se habla de participación de los individuos se comprende que, dentro de estos, están los directivos de la organización.
  - La intervención de los factores de riesgo psicosociales debe establecerse de manera concertada con los directamente interesados o afectados.
  - Las actividades educativas o formativas que se realizan con los colaboradores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo.
  - Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitaran el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
  - Los métodos de control de los factores psicosociales del trabajo deben diseñarse con una perspectiva sistémica y en esta debe primar el enfoque interdisciplinario.
  - Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en la entidad.
- ❖ Se realizan las siguientes recomendaciones de intervención, teniendo en cuenta el protocolo de acciones psicosociales:

- 
- Con respecto al factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo se realiza la acción 3.10.2 *Gestión de pausas en el trabajo* El objetivo de esta acción es facilitar al trabajador un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, a través de un esquema de descansos acorde con el esfuerzo que implica la tarea. La acción busca que las directivas, el área o responsable de la gestión del talento humano y el responsable de la seguridad y salud en el trabajo faciliten al trabajador un tiempo de recuperación de la fatiga dentro de la jornada de trabajo.
  
  - Con respecto al factor de riesgo *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*, se sugiere la acción 3.13.1 *Conciliación de entornos intra y extralaboral*: El objetivo de esta acción es promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y reducir la interferencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, a través de dos tipos de prácticas organizacionales: la flexibilización en la distribución temporal del trabajo y el control de la duración de las jornadas. Esta acción busca que los trabajadores logren balancear mejor su vida intra y extralaboral a partir de la implementación de una o varias actividades de control temporal de la jornada de trabajo.
  
  - Con respecto a la dimensión de Demandas de carga mental se sugiere la acción 3.9.1 *Enriquecimiento de puestos de trabajo*; El objetivo de esta acción es disminuir la exposición a tareas rutinarias, monótonas o con ritmo o control impuesto, a través de la incorporación de actividades que incrementen el sentido de integralidad del proceso, la variedad, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas. La acción busca que las organizaciones incrementen el sentido de integralidad del proceso, la variedad, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas. Acción 3.9.2 *Gestión de cargas de trabajo*; El objetivo de esta acción es controlar la sobrecarga cuantitativa y la mental derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de las mismas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas para controlar la fatiga y los errores en el trabajo. La acción pretende controlar la sobrecarga cuantitativa y la mental a través de la distribución de las tareas dentro de los tiempos laborales, incluidas pausas en el trabajo. Acción 3.9.3 *Rotación de puestos de trabajo*; El objetivo de esta acción es disminuir el tiempo de exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo. La acción busca disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como

---

de alto o muy alto riesgo.

- Con respecto a la dimensión de relaciones sociales en el trabajo se realiza la acción 3.19.2: Esta acción tiene como objetivos optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos y desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. La acción de optimización de competencias de relación y comunicación busca que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación de doble vía. Una vez se haya avanzado en el proceso de intervención con los jefes, la acción puede extenderse a todos los trabajadores, lo que permitirá un mejor resultado.
- Con respecto a la dimensión consistencias del rol se realiza la acción 3.5.3: El objetivo de esta acción es generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral. La acción de intervención tiene un enfoque participativo y de fomento en el control de los determinantes del entorno laboral que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores; de acuerdo al protocolo de intervención psicosocial.
- Con respecto a la dimensión demandas emocionales se realiza la acción 3.3 *Desarrollo de estrategias de afrontamiento*: La acción busca que desde la alta dirección se reconozca y se facilite el despliegue de mecanismos para prevenir la aparición de enfermedades relacionadas con la sobrecarga emocional derivada del trabajo. Las áreas de gestión del talento humano y de seguridad y salud en el trabajo son las encargadas de estructurar el programa de contención y de desarrollo de recursos individuales para afrontar las demandas emocionales. Los jefes por su parte deben facilitar la participación de los trabajadores a su cargo.
- Con respecto al factor de riesgo de retroalimentación del desempeño se realiza la acción 3.20.1: El objetivo de esta acción es incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo. Un elemento fundamental del seguimiento y retroalimentación de la gestión es la incorporación de la retroalimentación bidireccional entre 27 / 32 jefes y colaboradores como un componente habitual en

la relación, particularmente cuando es necesario destacar aspectos positivos o corregir otros.

- Con respecto al factor de riesgo Capacitación; se realiza la acción 3.1.1 Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores El objetivo de la acción es propiciar el ajuste entre las exigencias de la tarea y de la organización, con los conocimientos y competencias del personal, y ofrecer oportunidades para su desarrollo. La acción busca que, desde las directivas de la organización, con el soporte de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, se estructure un modelo de formación de los trabajadores que esté orientado al desarrollo de competencias orientadas a la obtención de logros relacionados con la misión de la organización. Esta acción centra su mayor esfuerzo en el trabajo de planeación y despliegue de actividades por parte de las áreas de gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, mientras que los líderes deben facilitar la participación de las personas a su cargo.
- Con respecto a la dimensión claridad *del rol* se sugiere la acción 3.5.1 Claridad del rol como pilar del desempeño: Esta acción de intervención se soporta en la identificación de oportunidades para ejercitar las habilidades, conocimientos e intereses que el trabajador no emplea habitualmente en su trabajo. Tales oportunidades se pueden encontrar en actividades temporales o permanentes que se suceden al interior de la organización. La efectividad de la acción de aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales dependerá en buena parte de la articulación de necesidades de la organización con las competencias e intereses de las personas, caso en el cual se constituye en una oportunidad de beneficio para ambas partes.

## VII. CONTROL DE ELABORACION DEL INFORME

ELABORO	
<b>NOMBRE</b>	David Alberto Castro Vargas TP: 241779 Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Licencia 1343 del 11 de agosto de 2022
<b>CARGO</b>	CONSULTOR CONTRATISTA EXTERNO SYSO