



Resultado de aplicación del instrumento Batería Psicosocial Ministerio del trabajo.

INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI

PRUEBA DE PAPEL Y LAPIZ

Para la identificación de los factores de riesgo psicosociales del personal
administrativo y operativo

Informe elaborado mediante contrato de prestación de servicios

HILDA MARINA MACHADO HERNÁNDEZ
Psicóloga - Reg. **241051**
Esp. en Gerencia en Riesgos laborales - Licencia en SO. **2291**

Ibagué - Tolima
Diciembre 2025

hildamarinamachadohernandez@gmail.com - 3142780110



CONTENIDO

	pág.
Introducción	
1. Objetivos	5
1.1. General	
1.2. Específicos	
2. Marco general FRP	6
3. Marco conceptual	9
4. Marco teórico	12
5. Caracterización de la empresa	14
6. Metodología del estudio	15
7. Instrumentos de toma de información	16
8. Encuesta	17
8.1. Procedimiento	
9. Diagnóstico de FRP	20
10. Interpretación de datos	21
11. Interpretación de gráficas y datos	23
11.1 Condiciones Intralaborales A	
11.2 Condiciones Intralaborales B	
11.3 Condiciones Extralaborales	
11.4 Cuestionario de estrés	
12. Conclusiones	33
13. Sugerencias y recomendaciones	35
 Anexos	
 Bibliografía	



INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva psicosocial; los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen como objetivo revelar y controlar los factores de Riesgo Psicosocial, a los que se ve expuesto el trabajador y que pueden representar un daño a salud integral del mismo.

El siguiente informe, condensa los resultados de la prueba diagnóstica (Batería de Riesgo Psicosocial) aplicada a los empleados administrativos y operativos de la empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**

Los resultados sugerirán la elaboración de un programa estructurado de intervención, a mediano o largo plazo; el mismo que permitirá aportar sugerencias para corregir, replantear o fortalecer al equipo de trabajo y el liderazgo corporativo, para mejorar la calidad del ambiente laboral de la organización, **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**

Cabe recordar que a la luz de la resolución 2646 de 2008 y la resolución 2764 de 2022, se establecen los parámetros para que la información obtenida en el presente estudio diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosociales, este sometida a reserva y, por lo tanto, debe ser utilizada únicamente para fines de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y manejada con absoluta confidencialidad por las personas encargadas de la misma.



1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Aplicar el instrumento de evaluación basado en la psicología social de las organizaciones y abalado por el fondo de Riesgos laborales del Ministerio del trabajo y la Universidad Javeriana. Prueba de papel y lápiz (Batería de Riesgo Psicosocial), para realizar el diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial con el personal administrativo y operativo de la empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer las condiciones de las actividades que realizan los trabajadores de la empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**, en procura de identificar el grado de satisfacción, conocimiento, organización y desarrollo de las mismas.
- Leer e interpretar las respuestas colectivas, asociadas a los Factores Psicosociales, dadas por los trabajadores; para identificar los focos que ameritan atención.
- Socializar los resultados de la prueba diagnóstica y el sugerido programa de intervención y mejoramiento, diseñado para minimizar del Riesgo Psicosocial en las labores del equipo de trabajo de la empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**
- Presentar el sugerido de acciones de mejoramiento para la organización



2. MARCO GENERAL SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL

Definición

El comité mixto OIT-OMS define los **FACTORES** de **RIESGO PSICOSOCIAL** como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción, las condiciones de la organización y el trabajador. Por una parte, son también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal extralaboral, todo lo cual puede influir en la salud, en el rendimiento y en el trabajo.

Antecedentes

La legislación colombiana en salud ocupacional, expedida por el Ministerio de Salud promulga la conservación de la Salud física, mental y social de los trabajadores para mejorar su calidad de vida y la productividad empresarial.

Respecto a los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y en base a las recomendaciones de la OIT-OMS, la legislación señala la importancia de evaluarlos e intervenirlos, dentro de las políticas de prevención de los riesgos profesionales.

A partir de la expedición del decreto 614 de 1984, sobre la organización y la administración de la SO, las normas se han encaminado a definir un concepto global de salud, y a tomar en cuenta los FR psicosocial como fundamentales en la acción preventiva de riesgos.

Con el fin de tomar medidas preventivas, las empresas deben incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.

Decreto 1477 de 2014, por el cual se adopta la Gráfica de enfermedades profesionales. Modificado por el decreto 676 de mayo del 2020.

Agentes de riesgo: Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales.

Grupo de enfermedades: Para determinar el diagnóstico médico en trabajadores afectados.

Produzcan: estados de ansiedad y depresión, infarto de miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica o colon irritable.
A su vez la resolución 2646, de 2008, tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo.

- 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".



- Resolución 1016 de 1989 en artículo 10 establece como finalidad del subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, "la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo", definiendo además en el numeral 12 la obligatoriedad de "Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales."

- Resolución 1075 de 1992, mediante la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional, en el artículo 1 determina que "Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco-dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores"

- Decreto 1507 de 2014 El presente decreto tiene por objeto expedir el "Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional", el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del Decreto Ley 019 de. 2012 Y 18 de la Ley 1562.de 2012, en concordancia con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 776 de 2012.

- Decreto 1072-Artículo 2.2.4.2.4.2. (dto. 1443 de 2014 art 15) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- Las usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles:
Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.

Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.

- Decreto 1072-Artículo 2.2.4.6.15. (dto. 1443 de 2014 art 15) Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que alcance sobre los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

- Decreto 52 (12 enero de 2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- Circular 0041 de junio del 2020, lineamientos respecto del trabajo en casa.



- Resolución 2764 de junio de 2022, 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 (y deroga la Resolución 2404 de agosto del 2019)
- Libro Gestión integral de los Factores de Riesgos Psicosocial de Yolanda Sierra Castellanos
- Editado por la Unibosque. 2022
- Ley 2365 de junio del 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.
- Circular 0055 de septiembre 2024; Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Circular 0070 de octubre de 2024, acciones de promoción y prevención en la salud mental y estilos de vida y trabajo saludable.
- Ley 2460 de junio del 2025; por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.



3. MARCO CONCEPTUAL

Para una adecuada gestión de los Riesgos Psicosociales, orientada a los trabajadores y directivos de **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**, se hace necesario el manejo de términos y definiciones que favorezcan su interpretación, los cuales se citan a continuación, basados en los conceptos emanados en diferentes artículos, normas y legislaciones por el hoy denominado Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y diferentes expertos en la materia.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de: un empleador; un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato; un compañero de trabajo o un subalterno. Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Baremo: Conjunto de normas establecidas convencionalmente para evaluar algo y sirve como una escala de valores que se establece para evaluar los méritos personales, la solvencia de empresas o los daños derivados de accidentes o enfermedades.

Carga de trabajo: Tensiones resultantes de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

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 de los sistemas osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva propia de la tarea a desarrollar. Entre ellas se destacan las variables relacionadas con: la minuciosidad de la tarea o labor; la concentración; la variedad de las tareas; el apremio de tiempo; la complejidad, volumen y velocidad de la tarea, entre otras.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psico-afectivas 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.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Condiciones extralaborales: Aspectos relacionados con el entorno familiar, social y económico del trabajador que intervienen en la salud y bienestar del individuo. Se componen de un constructo denominado condiciones extralaborales acompañado de 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 extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento-vivienda-trabajo-vivienda.

Condiciones Intralaborales: Son aquellas condiciones del trabajo y de su organización que intervienen en la salud y bienestar del individuo, las cuales de acuerdo al modelo de Karaseck, Theorell y Johnson (1990); Zegrís (2008); Villalobos (2005), citados en el documento técnico de la batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la protección social (2010), hoy Ministerio del



trabajo, se concentran en cuatro dominios. Cada uno de ellos compuesto por dimensiones que actúan como posibles fuentes de riesgo. Los dominios y las dimensiones que componen las condiciones intralaborales son: a) Demandas del trabajo integradas por: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de las jornadas de trabajo, consistencia del rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral; b) Control: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol y capacitación; c) Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores; d) Recompensas: reconocimiento, compensación y recompensas derivadas a la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

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.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos clínicos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico de salud.

Estrés: Respuesta de un individuo tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales, extralaborales y sociales en general.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Experto: Psicólogo con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.



Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

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.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo determinado.

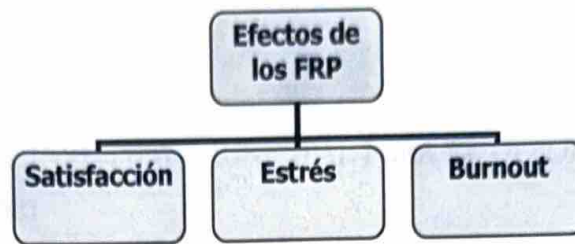
Medio ambiente físico del trabajo: Son las condiciones físicas en que el trabajador ejecuta su trabajo, es decir, el entorno físico que rodea al trabajador y que puede ser favorable o desfavorable para su salud.



4. MARCO TEÓRICO

El comité OMS define los **FRP** en el trabajo como: Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. El comité mixto de la OIT-OMS clasifica los Factores de Riesgo Psicosocial del trabajo, de la siguiente manera:

- 4.1. **Medio ambiente físico del trabajo:** Son las condiciones físicas en que el trabajador ejecuta la tarea y que atentan contra su salud psicológica, como ruido, condiciones térmicas, vibraciones, agentes químicos, condiciones de higiene deficiente y exposición a accidentes. Estos factores pueden producir un alto nivel de estrés en los trabajadores.
- 4.2. **Factores propios de la tarea:** Influyen en la sobrecarga de trabajo, que puede ser Cuantitativa cuando hay demasiado trabajo o Cualitativa cuando el trabajo se torna difícil. La sobrecarga de trabajo produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física, insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardíaco y aumento del consumo de tabaco. En esta categoría, también se incluye el trabajo monótono y rutinario, los ritmos de trabajo impuesto y las técnicas muy perfeccionadas. Todos estos factores se relacionan con trastornos fisiológicos y psicológicos.
- 4.3. **Organización del tiempo de trabajo:** Duración de la jornada, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pausas y descansos. El tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, anual y el de toda la vida productiva. El trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, el metabolismo, la agilidad mental y la motivación en el trabajo. Igualmente afecta la vida familiar y las actividades sociales.
- 4.4. **Modalidades de gestión y funcionamiento de la empresa:** En esta categoría se analizan las funciones atribuidas al trabajador, los conflictos de competencia, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, las relaciones en el medio de trabajo y el tipo de remuneración. Si estos factores no son tratados adecuadamente, pueden generar estrés en los trabajadores.
- 4.5. **Cambios tecnológicos:** La industrialización acarrea problemas de salud en el modo de vida de los trabajadores. Particularmente se señalan los problemas ocasionados por la movilización de trabajadores provenientes de zonas agrícolas y rurales, su desadaptación a la nueva forma de vida, a lo que se suma la falta de formación, en el trabajo relacionado con la computación y la utilización de pantallas catódicas las que generan estrés psicológico, monotonía y rutina.
- 4.6. **Efectos asociados a los Factores Psicosociales:** Estos pueden ser muy variados e incluyen el bienestar, el desempeño, el desarrollo y la salud de las personas. En este estudio se tienen en cuenta tres de ellos uno como FP y dos de los FR.



Dado que existen estos efectos, en las organizaciones, se deben tener en cuenta las estadísticas y documentos de gestión humana y Seguridad y SST, tales como matrices de identificación de peligros y riesgos, indicadores de ausentismo, rotación y productividad del personal, entre otros.

- 4.6.1.** La satisfacción Laboral es una reacción afectiva positiva hacia las condiciones de trabajo, se considera como un factor que favorece a las personas y a las organizaciones, en la medida en que se asocia con baja rotación del personal, comportamientos de cooperación organizacional, reducción de quejas e incapacidades.
- 4.6.2.** Burnout o Síndrome de quemarse por el trabajo. Este último es un conjunto de síntomas de estrés crónico derivado de la exposición permanente a factores de riesgo. Dicho síndrome se caracteriza por la presentación de tres síntomas: 1) Estar emocionalmente exhausto 2) Presentar altos niveles de despersonalización o cinismo, que se define como el desarrollo de actitudes negativas y crueldad hacia los destinatarios del servicio que la persona está prestando o de indiferencia hacia las tareas que se tienen a cargo y un deterioro de la autoeficacia. Esta, se puede definir como la tendencia a evaluar el propio trabajo de manera negativa, la sensación de no cumplimiento de los objetivos y una imagen pobre y poco satisfactoria sobre sí mismo. A nivel individual se relaciona con la presencia de ansiedad y depresión, quejas psicósomáticas y cardiovasculares y desordenes del sueño. 3) El estrés laboral es una reacción a nivel fisiológico, cognitivo y conductual en el esfuerzo de las personas por adaptarse a los riesgos que se encuentran en su trabajo o por fuera de él.



5. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

RAZÓN SOCIAL: INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION
DE IBAGUE IMDRI

NIT: 9004068.56

GERENTE / REPRESENTANTE LEGAL: FELIPE DE LA ROTA GARCIA

DIRECCIÓN: KILOMETRO 1 VIA AEROPUERTO

TELÉFONO: 3183497757

MUNICIPIO: IBAGUÉ

DEPARTAMENTO: TOLIMA

ACTIVIDAD ECONÓMICA: 1701001 - Actividades de administración empresarial, incluye la supervisión, la gestión de otras unidades.

- * Centros de trabajo: 3
- * Administradora de Riesgos Laborales: POSITIVA
- * Clasificación de Riesgos Laborales: RIESGO 1



6. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Elemento: Comunidad de empleados del área administrativa y operativa de la empresa
**INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE
IBAGUÉ IMDRI**

Objeto de estudio: Factores de Riesgo Psicosociales intra y extra laborales. Test del estrés

Unidad de medida: Personal administrativo y operativo

Alcance: 100% de la comunidad de trabajadores

Tiempo: Noviembre 2025



7. INSTRUMENTOS DE TOMA DE INFORMACIÓN

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma A.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma B.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral
- Cuestionario de estrés

Cada una de las áreas tiene sus correspondientes ítems con cuatro opciones: siempre, muchas veces, pocas veces, nunca.

La calificación de cada factor se realiza con una escala de uno a cuatro, la cual está prefijada en la encuesta. Esta calificación se interpreta según el grado de peligrosidad (bajo, medio, alto).

Este cuestionario es contestado por cada trabajador y el estudio de los resultados de la aplicación general proporciona una información muy valiosa para el análisis de los FRP en la empresa

Además, para complementar la información se realiza la encuesta de reporte de condiciones de trabajo sentidas por el trabajador, mediante la cual evaluaremos las condiciones del área física percibida por el trabajador.

Condiciones De Aplicación: A continuación, se relacionan dos condiciones que fueron contempladas al momento de utilizar los instrumentos que conforman la batería:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos: Según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un *“psicólogo con posgrado en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”*.

- Reserva de la información y consentimiento informado: La Resolución 2646 de 2008 indica que *“la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”*.

8. ENCUESTA

El instrumento utilizado fue construido en Colombia por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010). Donde se evalúan tres grandes factores, condiciones internas y externas del trabajo y condiciones del individuo, divididas de la siguiente manera:

Condiciones Intralaborales

Los dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B. De la siguiente manera:

Dominios	Dimensiones	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Dominios de liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
Control sobre el trabajo	Clandad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		21	18
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	12	
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	3	6	
Subtotal ítems de demandas de trabajo		50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		11	10
Total		123	97



Es importante anotar que las formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral dependen del nivel ocupacional del trabajador así:

Forma A:

Jefes: Comprende cargos de dirección o jefatura y se caracterizan por tener personas a cargo.

Profesionales o técnicos: Personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica.

Forma B:

Auxiliares: Cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular.

Operarios: Comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales.

Condiciones Extra laborales

La agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 7 dimensiones de factores extra laborales. De la siguiente manera:

Constructo	Dimensiones	Nº de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera de trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Dominios de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda	4
	Total	31



Cuestionario de Estrés

El cuestionario para la evaluación de estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, se divide en agrupaciones de síntomas. De la siguiente manera:

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

8.1. PROCEDIMIENTO

El proceso de evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial se realizó de la siguiente forma:

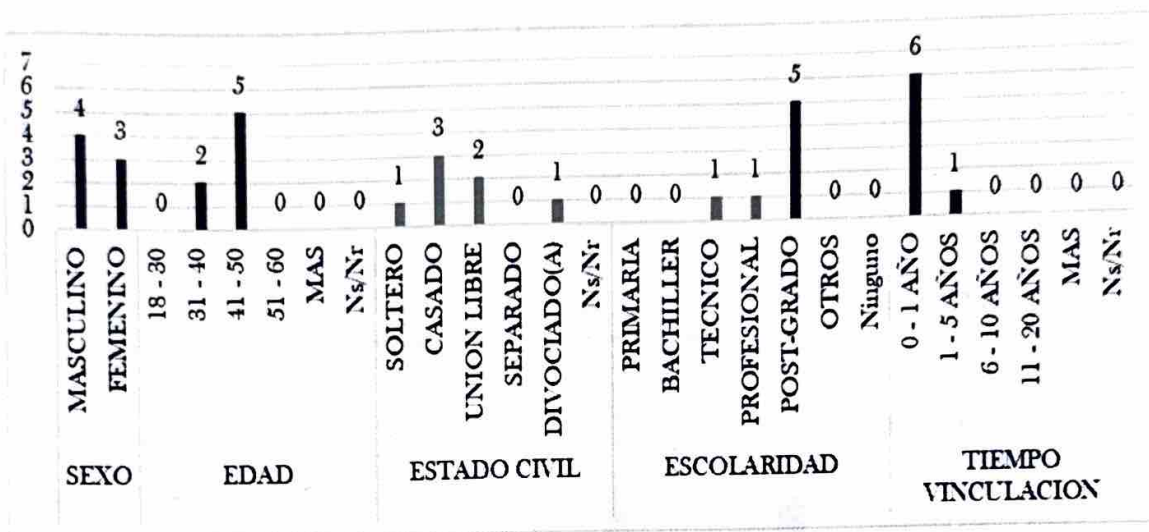
- La empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI** convocó a los trabajadores en grupos para aplicar la encuesta: 1.
- Se generó un espacio de socialización para explicar el contexto del riesgo psicosocial, sus efectos en el proceso laboral y el objetivo de la realización de la evaluación en la empresa (se firma consentimiento informado).
- Para el procesamiento de datos se utiliza los parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo.
- Análisis de la información, elaboración y presentación del informe.

9. DIAGNOSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

La empresa INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI llevó a cabo la evaluación de los factores de riesgo psicosocial abarcando a siete (7) trabajadores contratados de manera directa y con responsabilidad contractual.

Gráfica 1. Datos sociodemográficos



Sexo: El 57,1% de los trabajadores son mujeres y el 42,9% de los trabajadores son hombres.

Edad: El 28,6% entre los 31 y 40 años y el 71,4% entre los 41 y 50 años.

Estado civil: El 14,3% de los trabajadores son Solteros; el 42,9% Casados y el 14,3% son divorciados.

Escolaridad: El 14,3% de los trabajadores son Técnicos/tecnólogos; el 14,3% son Profesionales y el 71,4 han realizado una especialización.

Tiempo de vinculación: El 85,7% de los trabajadores llevan de 0 a 1 año en la empresa y el 14,3% entre 1 a 5 años laborando en la empresa.

10. INTERPRETACIÓN GENERAL DE DATOS

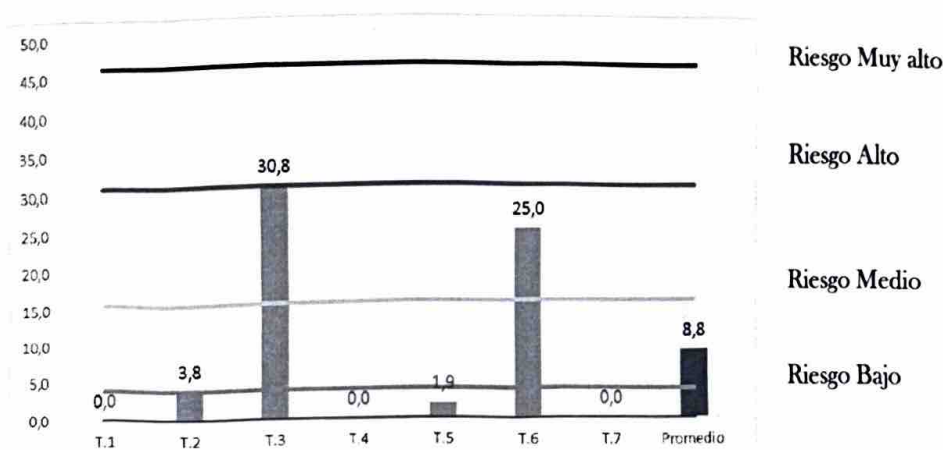
Los datos a continuación, fueron tomados y analizados desde la aplicación de la batería psicosocial.

De allí, se extraerán los aspectos más relevantes como Factores de Riesgo Psicosocial; los que estarán representados por medio de Gráficas y barras con colores diferenciadores.

Los datos se mostrarán en subcategorizados por niveles: Riesgo muy alto (línea rojo oscura), Riesgo Alto (línea roja) Riesgo Medio (línea amarilla), y Riesgo bajo (línea verde).

Cada Gráfica corresponde al baremo específico de la guía técnica de la batería de riesgo psicosocial, asignados por el Ministerio del Trabajo.

Ejemplo



Nota: El ejemplo grafico para la lectura de los resultados de los dominios y dimensiones será acorde al baremo y su respectivo nivel de riesgo, estipulado en la guía técnica general de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, expedida por el fondo de riesgos laborales.

Tablas por nivel de riesgo. Al leer cada tabla, se identifica el nivel de riesgo del dominio y el nivel de riesgo de cada dimensión de acuerdo con los resultados generales tanto de los líderes como de los colaboradores. Es importante tener presente que, a continuación de la tabla, solo se describirá el indicador de riesgo si se evidencia riesgo medio, alto o muy alto.



Ejemplo

→ El color que destaca sobre el nombre del dominio indica el nivel de riesgo general, ya sea para líderes o colaboradores.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Riesgo de probable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	21,8
Características del liderazgo						
Relaciones sociales en el trabajo						
Retroalimentación del desempeño						
Relación con los colaboradores (subordinados)						

Cada dimensión contará con su nivel de riesgo general registrado dentro de la tabla, utilizando estos puntos guía.



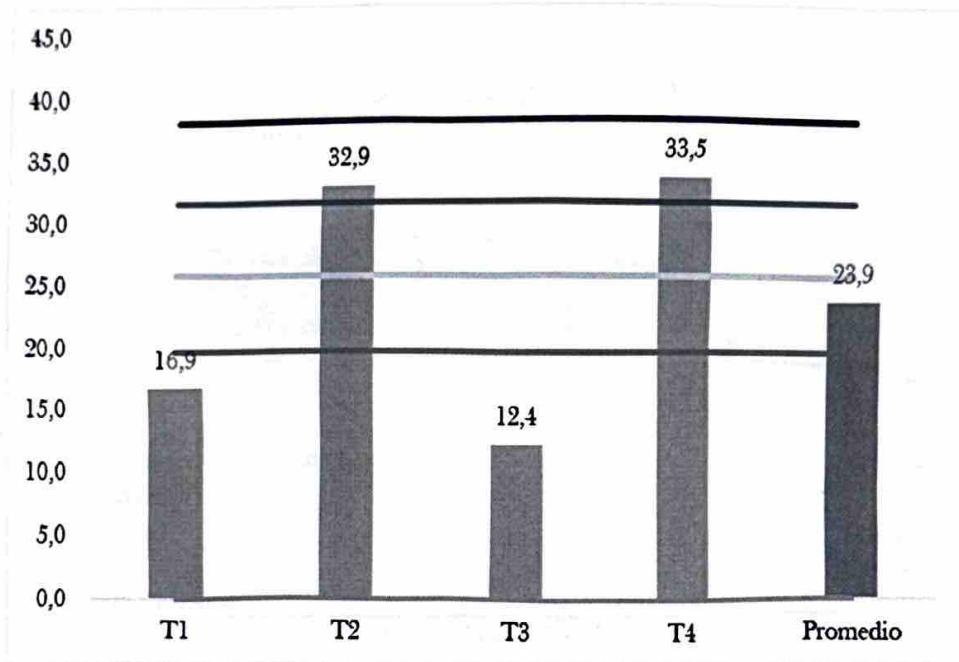
11. INTERPRETACIÓN DE GRÁFICAS Y DATOS

11.1 CONDICIONES INTRALABORALES FORMA A

Aplicado a 4 líderes de proceso.

- En la organización INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI se identifica un promedio general de *Riesgo Bajo* (23,9) Psicosocial (según Gráfica baremo - Min.Trabajo)

Gráfica 2. Resultado General Forma A



Gráfica 2. Resultado General FORMA A de los 4 líderes de la organización.

Dominios y dimensiones particulares:

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del liderazgo					
Relaciones sociales en el trabajo					
Retroalimentación del desempeño					
Relación con los colaboradores (subordinados)					

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.



En el dominio **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO** se destaca el compromiso ejercido por sus líderes, y se destaca en todas sus dimensiones, dejando ver la responsabilidad y el amor a su cargo y a su equipo de trabajo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	(L)
Claridad de rol	●					
Capacitación	●					
Participación y manejo del cambio	●					
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	●					
Control y autonomía sobre el trabajo			●			

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de CONTROL SOBRE EL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

Dimensión, Control y autonomía sobre el trabajo: Riesgo Medio, se entendería como las dificultades, restricciones en toma de decisiones y autonomía sobre la cantidad, ritmo, y orden del trabajo. Así como, la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

DEMANDAS DEL TRABAJO	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico		●			
Demandas emocionales				●	
Demandas cuantitativas				●	
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral				●	
Exigencias de responsabilidad del cargo					●
Demandas de carga mental					●
Consistencia del rol			●		
Demandas de la jornada de trabajo					●

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de DEMANDAS DEL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

Dimensión, Demandas emocionales: Riesgo Alto. El trabajador se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público y debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Dimensión, Demandas cuantitativas: Riesgo Alto. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Dimensión, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral: Riesgo Alto. Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Dimensión, Exigencias de responsabilidad del cargo: Riesgo Muy Alto. El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar



personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

Dimensión, Demandas de carga mental: Riesgo Muy Alto. La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes - la información se vuelve excesiva o compleja para utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo

Dimensión, Demandas de la jornada del trabajo: Riesgo Alto. Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

RECOMPENSAS	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	●				
Reconocimiento y compensación	●				

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de RECOMPENSA EN EL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

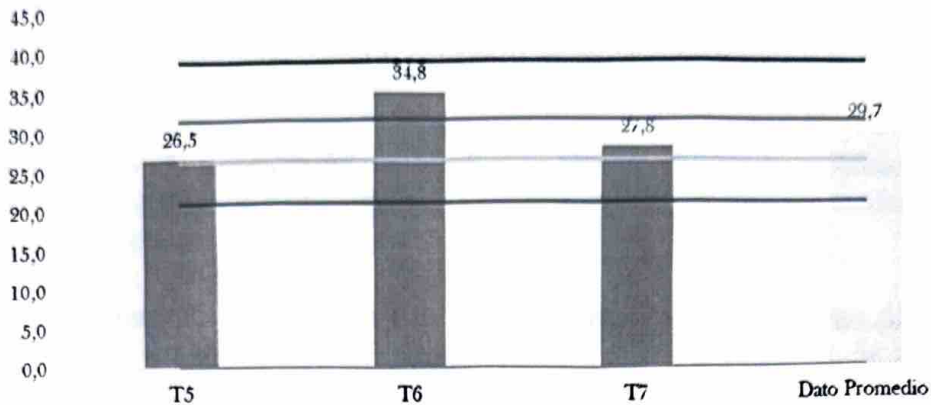
En este dominio los líderes tienen sentido de pertenencia hacia su empresa.



11.2 CONDICIONES INTRALABORALES FORMA B

En este componente, los colaboradores de la empresa INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI Tienen un promedio de **Riesgo Medio (29,7)** Psicosocial (según Gráfica baremo - MinTrabajo.)

Gráfica 3. General Forma B



Gráfica 3. Resultado General FORMA B de los 3 colaboradores de la organización.

Dominios y dimensiones particulares:

LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del liderazgo	●				
Relaciones sociales en el trabajo	●				
Retroalimentación del desempeño				●	

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

Dimensión: Retroalimentación del desempeño. Riesgo Alto. Es poco clara, para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.



CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Claridad de rol					
Capacitación					
Participación y manejo del cambio					
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas					
Control y autonomía sobre el trabajo					

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de CONTROL SOBRE EL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

Dimensión, Participación y manejo del cambio: Riesgo Alto. Precisa que la organización se carece de información suficiente, clara y oportuna sobre en el proceso de cambio con tendencia a ignorar posibles aportes y opiniones del trabajador.

Dimensión, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas: Riesgo Alto. El trabajo impide al trabajador adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Dimensión Control y autonomía sobre el trabajo: Riesgo Muy Alto. Determina las dificultades, restricciones en toma de decisiones y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo. Así como, la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

DEMANDAS DEL TRABAJO	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico					
Demandas emocionales					
Demandas cuantitativas					
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral					
Demandas de carga mental					
Demandas de la jornada de trabajo					

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de DEMANDAS DEL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

Dimensión, Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Riesgo Alto. Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Dimensión, Demandas emocionales: Riesgo Alto. El trabajador se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público y debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

Dimensión, Demandas cuantitativas: Riesgo muy Alto. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere



trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

Dimensión, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral: Riesgo Muy Alto. Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Dimensión, Demandas de carga mental: Riesgo Muy Alto. La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes - la información se vuelve excesiva o compleja para utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

RECOMPENSAS	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza					
Reconocimiento y compensación					

Nota: En esta tabla se describe el dominio general de RECOMPENSA EN EL TRABAJO con sus respectivas dimensiones y mostrando su nivel de riesgo.

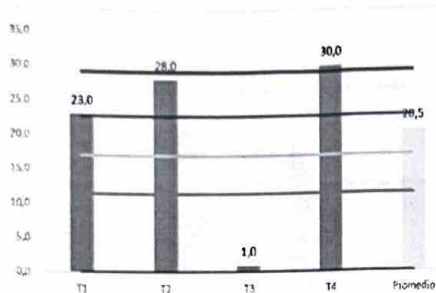
El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es eficiente. se percibe estabilidad laboral. los empleados se sienten identificados con la tarea que realizan.

11.3 CONDICIONES EXTRALABORALES FORMATO A

De acuerdo a la interpretación de las Gráficas en las condiciones extralaborales en la generalidad se identifica:

En líderes, el Riesgo es Medio (20.5)

Gráfica 4. Resultado General Forma A



- Comunicación y relaciones interpersonales
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL - EXTRALABORAL FORMA A

EXTRALABORAL - LIDERES	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	75%	25%	0%	0%	0%
Relaciones familiares	100%	0%	0%	0%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	50%	50%	0%	0%	0%
Situación económica del grupo familiar	100%	0%	0%	0%	0%
Características de la vivienda y de su entorno	75%	25%	0%	0%	0%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	75%	25%	0%	0%	0%
Desplazamiento vivienda -trabajo - vivienda	0%	100%	0%	0%	0%

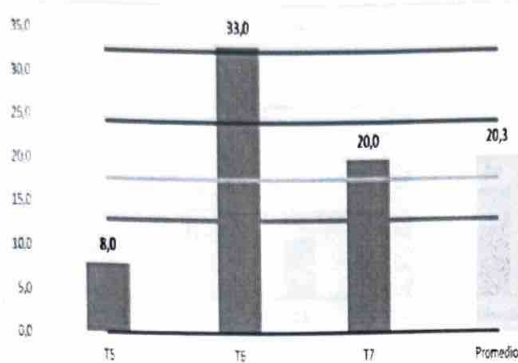
Nota: Esta tabla describe la magnitud del riesgo psicosocial, medida según el porcentaje de percepción negativa en cada dimensión: Alta (roja) si supera el 60%, Media (amarilla) entre 40%-59% y Baja (verde) si es menor al 40%.

11.4 CONDICIONES EXTRALABORALES FORMATO B

De acuerdo a la interpretación de las Gráficas en las condiciones extralaborales en la generalidad se identifica:

En Colaboradores el Riesgo es Medio (20.3)

Gráfica 5. Resultado General Forma B



- Tiempo fuera del trabajo
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL - EXTRALABORAL FORMA B

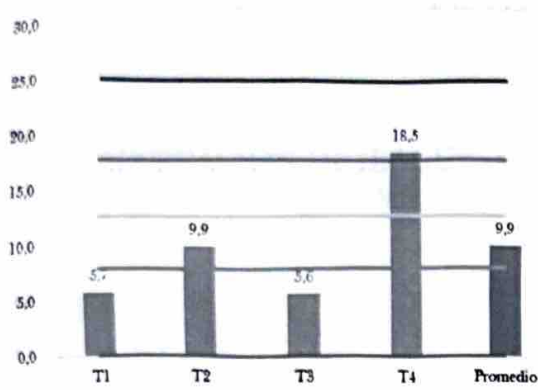
EXTRALABORAL -COLABORADORES	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
	Tiempo fuera del trabajo	67%	33%	0%	0%
Relaciones familiares	100%	0%	0%	0%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	100%	0%	0%	0%	0%
Situación económica del grupo familiar	100%	0%	0%	0%	0%
Características de la vivienda y de su entorno	67%	33%	0%	0%	0%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0%	100%	0%	0%	0%
Desplazamiento vivienda -trabajo - vivienda	33%	67%	0%	0%	0%

Nota: Esta tabla describe la magnitud del riesgo psicosocial, medida según el porcentaje de percepción negativa en cada dimensión: Alta (roja) si supera el 60%, Media (amarilla) entre 40%-59% y Baja (verde) si es menor al 40%

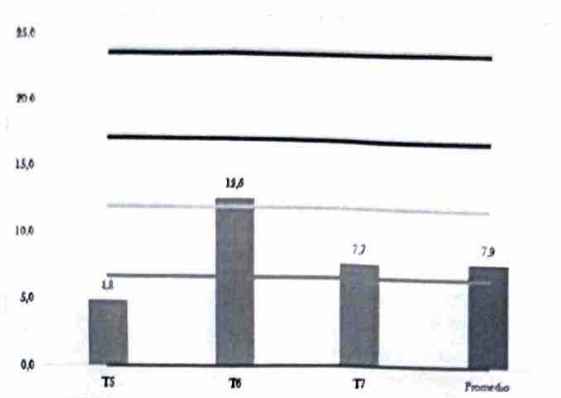
11.5 CUESTIONARIO DE ESTRÉS

En el análisis general de cuestionario de estrés se identifica: Líderes, **Riesgo Bajo (9,9)** y Colaboradores, **Riesgo Bajo (7,9)**.

Gráfica 6. Resultado General Forma A



Gráfica 7. Resultado General Forma B



Para abordar los resultados del cuestionario de estrés laboral, se deben realizar programas **Promoción y prevención** adecuado a todos los trabajadores para seguir interviniendo en su salud, bienestar y desempeño laboral.

12. CONCLUSIONES

Después de haber cumplido con el objetivo principal de aplicar la batería de Riesgo Psicosocial en la empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**, se concluye:

1. Considerando el nivel de **RIESGO BAJO** en líderes y **RIESGO MEDIO** para los colaboradores; se concluye que **el próximo tamizaje de riesgo psicosocial se debe realizar para el año 2027 antes de NOVIEMBRE**, sin dejar de realizar las actividades de intervención pertinente.
2. Es oportuno destacar que en la empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI** se debe priorizar la intervención en las dimensiones que presentan niveles de Alta y Mediana Magnitud de Riesgo, enfocando la gestión en:

DIMENSIONES	Magnitud de Riesgo	Porcentaje
Características del liderazgo	MEDIA	45%
Retroalimentación del desempeño	MEDIA	45%
Claridad de rol	MEDIA	45%
Capacitación	MEDIA	48%
Demandas emocionales	MEDIA	42%
Demandas de carga mental	MEDIA	52%
Consistencia del rol	ALTA	63%
ESTRÉS	MEDIA	58%



13. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Para la empresa **INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ IMDRI**, se recomienda:

Se debe diseñar e implementar un proceso de capacitación y formación para todo el personal dirigido a intervenir los factores de riesgo psicosocial identificados en el presente informe.

Acciones sobre los Factores de Riesgo

Intervención primaria - Personas

Contenido temático para el proceso de formación

Para líderes:

- Liderazgo transformacional
- Pensamiento crítico y sistemático
- Inteligencia emocional
- Como dar retroalimentación al desempeño y reconocimiento de la labor
- Responsabilidad jerárquica. Necesario retroalimentar al líder en sus alcances, decisiones e influencia para con las personas a cargo y con la organización.

Para todo el personal

- Relaciones Interpersonales Respeto - Tolerancia - Habilidades Blandas
- Efectividad de la Comunicación para el trabajo colaborativo
- Inteligencia emocional
- Manejo del estrés
- Desarrollo de las estrategias de afrontamiento y cambio

Se sugiere que las actividades formativas tengan:

1. Un Objetivo y presentación de las acciones (Protocolo de prevención y actuación temprana en el entorno laboral)
2. Una descripción de la acción
3. Descripción de la dimensión y dominio a impactar
4. Clasificarla en la fase de HACER, del ciclo PHVA, para su respectivo seguimiento.
5. Y que las formaciones tengan un componente pedagógico de gamificación para adultos lo que permitirá activación cognitiva (concentración y aprendizaje significativo)



SUGERENCIAS

- Revisar la distribución de cargo y carga laboral.
- Promoción **entorno** extralaboral saludable, para mejorar las relaciones interpersonales laborales y extralaborales (**familia**, grupos de apoyo) - se enviará protocolo de acciones generales dictado por Fondo de riesgos laborales
- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar (entorno extralaboral).

Anexos

Anexos

LA MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL

permite identificar las dimensiones con mayor Riesgo Psicosocial, facilitando la visualización prioritaria para la intervención.

Esta magnitud se obtiene sumando los porcentajes de personas que reportan percepciones negativas en los niveles medio, alto y muy alto:

- **Alta Magnitud** - casilla roja: Cuando más del 60% del grupo reporta una percepción negativa de la dimensión.
- **Magnitud Media** - casilla amarilla: Cuando entre el 40% y 59% del grupo reporta una percepción negativa de la dimensión.
- **Magnitud Baja** - casilla verde: Cuando menos del 40% del grupo reporta una percepción negativa de la dimensión.

Ejemplo

FORMA A	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO					
Capacitación	43%	17%	17%	15%	8%
Claridad de rol	52%	20%	11%	13%	4%
Participación y manejo del cambio	35%	28%	13%	15%	10%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	25%	21%	19%	22%	12%
Control y autonomía sobre el trabajo	18%	20%	23%	13%	28%

MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL - INTRALABORAL FORMA A

	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	25%	75%	0%	0%	0%
Relaciones sociales en el trabajo	75%	0%	25%	0%	0%
Retroalimentación del desempeño	50%	25%	0%	0%	25%
Relación con los colaboradores (subordinados)	50%	0%	25%	0%	25%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad de rol	75%	0%	0%	25%	0%
Capacitación	50%	0%	25%	25%	0%
Participación y manejo del cambio	75%	25%	0%	0%	0%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	75%	0%	25%	0%	0%
Control y autonomía sobre el trabajo	25%	50%	0%	0%	25%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25%	0%	50%	25%	0%
Demandas emocionales	50%	0%	0%	25%	25%
Demandas cuantitativas	25%	25%	25%	0%	25%
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	25%	25%	25%	25%	0%
Exigencias de responsabilidad del cargo	0%	0%	25%	25%	50%
Demandas de carga mental	0%	0%	25%	50%	25%
Consistencia del rol	50%	25%	0%	0%	25%
Demandas de la jornada de trabajo	0%	25%	0%	25%	50%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	75%	0%	0%	25%	0%
Reconocimiento y compensación	50%	25%	25%	0%	0%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	25%	50%	25%	0%	0%
CONTROL	75%	0%	25%	0%	0%
DEMANDAS DEL TRABAJO	25%	25%	0%	0%	50%
RECOMPENSA	50%	25%	25%	0%	0%

Nota: Esta tabla describe la magnitud del riesgo psicosocial, medida según el porcentaje de percepción negativa en cada dimensión: Alta (roja) si supera el 60%, Media (amarilla) entre 40%-59% y Baja (verde) si es menor al 40%.



MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL - INTRALABORAL FORMA B

	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	100%	0%	0%	0%	0%
Relaciones sociales en el trabajo	33%	0%	33%	33%	0%
Retroalimentación del desempeño	33%	0%	0%	33%	33%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Claridad de rol	33%	0%	0%	67%	0%
Capacitación	67%	0%	0%	0%	33%
Participación y manejo del cambio	0%	67%	0%	33%	0%
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	33%	0%	33%	0%	33%
Control y autonomía sobre el trabajo	0%	100%	0%	0%	0%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33%	0%	33%	33%	0%
Demandas emocionales	33%	0%	0%	33%	33%
Demandas cuantitativas	0%	33%	0%	0%	67%
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	0%	33%	33%	0%	33%
Demandas de carga mental	0%	33%	67%	0%	0%
Demandas de la jornada de trabajo	33%	0%	67%	0%	0%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	67%	0%	33%	0%	0%
Reconocimiento y compensación	0%	33%	33%	0%	33%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	0%	0%	100%	0%	0%
CONTROL	33%	33%	0%	0%	33%
DEMANDAS DEL TRABAJO	0%	33%	0%	33%	33%
RECOMPENSA	33%	0%	0%	67%	0%
	Riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto

Nota: Esta tabla describe la magnitud del riesgo psicosocial, medida según el porcentaje de percepción negativa en cada dimensión: Alta (roja) si supera el 60%, Media (amarilla) entre 40%-59% y Baja (verde) si es menor al 40%.

MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL - ESTRÉS GENERAL

		S	C/S	A/V	N
F I S I O L Ó G I C O S	1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular	14%	57%	57%	14%
	2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	0%	0%	71%	29%
	3. Problemas respiratorios	0%	0%	29%	71%
	4. Dolor de cabeza.	0%	0%	71%	29%
	5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	0%	29%	29%	43%
	6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	0%	0%	29%	71%
	7. Cambios fuertes del apetito.	0%	14%	0%	86%
	8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)	0%	0%	0%	100%
C M S O I O M E C P N I O T A R O L T A	9. Dificultad en las relaciones familiares	0%	0%	14%	86%
	10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades	0%	14%	14%	71%
	11. Dificultad en las relaciones con otras personas	0%	0%	43%	57%
	12. Sensación de aislamiento y desinterés	0%	0%	14%	86%
I N T E L L A E B C O T R U A L E S S Y	13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo	0%	29%	57%	14%
	14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes	0%	0%	14%	86%
	15. Aumento en el número de accidentes de trabajo	0%	0%	14%	86%
	16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	0%	14%	14%	71%
	17. Cansancio, tedio o desgano	0%	14%	57%	29%
	18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad	0%	0%	43%	57%
	19. Deseo de no asistir al trabajo.	0%	0%	29%	71%
	20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace	0%	0%	14%	86%
	21. Dificultad para tomar decisiones	0%	0%	29%	71%
	22. Deseo de cambiar de empleo	0%	0%	14%	86%
	23. Sentimiento de soledad y miedo.	0%	0%	0%	100%
P S I C O E M O S C I O N A L E	24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos	0%	0%	29%	71%
	25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza	0%	0%	57%	43%
	26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios	0%	0%	0%	100%
	27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada"	0%	0%	0%	100%
	28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo	0%	14%	14%	71%
	29. Sentimiento de que está perdiendo la razón	0%	0%	0%	100%
	30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad	0%	0%	14%	86%
	31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida	0%	0%	14%	86%

Nota: Esta tabla describe la magnitud del riesgo psicosocial, medida según el porcentaje de percepción negativa en cada

dimensión: Alta (roja) si supera el 60%, Media (amarilla) entre 40%-59% y Baja (verde) si es menor al 40%

MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL - ESTRÉS A

Estrés - FORMA A	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
		50%	25%	0%	25%

Nota: Esta tabla describe la magnitud del riesgo psicosocial, medida según el porcentaje de percepción negativa en cada dimensión: Alta (roja) si supera el 60%, Media (amarilla) entre 40%-59% y Baja (verde) si es menor al 40%

MATRIZ DE RIESGO PSICOSOCIAL - ESTRÉS FORMA B

Estrés - FORMA B	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
		33%	33%	33%	0%

Nota: Esta tabla describe la magnitud del riesgo psicosocial, medida según el porcentaje de percepción negativa en cada dimensión: Alta (roja) si supera el 60%, Media (amarilla) entre 40%-59% y Baja (verde) si es menor al 40%



Referencias Bibliográficas

Resolución 2404, de agosto del 2019

Ley 1616, de enero del 2013

Ministerio de la Protección Social. (2010) Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Resolución 2646, de julio del 2008

Ley 1090, de 2006 y 1010 de enero del 2006

Resolución 8430

Toro, F., Londoño, M.E., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 29(2): 95-137.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2006) Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos Básicos. Suplemento de la 45ª Edición. OMS.

Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and Job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5 (1).

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.

Toro, F., Londoño, M.E., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 29(2): 95- 137.

Toro, F., Londoño, M.E., Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 29(2): 95- 137.

Toro, F. (2002). Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional. 2ª Ed. Medellín: Cincel.

Toro, F. (Ed.) (2009). Clima Organizacional, Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana. Medellín: Cincel.

Londoño, M.E. (2009) Relaciones entre Clima Organizacional, Acoso Psicológico y los Comportamientos Éticos en el trabajo. Estudio de un caso. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 28(2)