

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 1 DE 70

RESULTADO GLOBAL MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.

ELABORADO POR: GLORIA CECILIA GALLEG0
Psicóloga Esp. Gerencia de la Salud Ocupacional
Licencia SST No. No. 2018060369415 de 29 noviembre 2018

CON APOYO ACADÉMICO DE:
JHAN BERNARDO QUEVEDO SERREZUELA
CARLOS QUINTERO SOTO
DELIA LLORELA ROIS MENGUALA
Estudiantes de Maestría en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Convenio
Universidad Santo Tomás – Icontec)

Mayo 2025

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 2 DE 70

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS.....	4
1.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Factores Psicosociales	5
2.2 Clasificación de los factores psicosociales	5
2.3 Factores de riesgo psicosociales extralaborales	10
2.4 Cuestionario de la tercera versión del estrés	12
2.5 Legislación aplicable	12
2.6 Glosario.....	13
3. METODOLOGÍA	15
3.1 Población objeto de estudio	15
3.2 Ficha técnica	15
3.3 Reserva de la información y consentimiento informado	16
3.4 Recursos	17
3.5 Instrumento de recolección de datos	17
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	19
4.1. Análisis general de resultados CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. S.A.S.....	19
4.2. Factores de riesgo psicosocial intralaboral	21
4.3 Riesgo psicosocial extralaboral	45
4.4 Condiciones individuales	54
5. CONCLUSIONES	56
6. PLAN DE ACCIÓN SUGERIDO PARA LAS DIMENSIONES EN RIESGO PRIORITARIO	63
7. RECOMENDACIONES GENERALES.....	63
8. ANEXO - RESUMEN GLOBAL DE RESULTADOS	66

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 3 DE 70

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

GLORIA CECILIA GALLEGO MEJÍA

Número de identificación (c.c.):

42.890.634

Profesión:

Psicóloga

Postgrado:

Especialización Gerencia de la Salud Ocupacional

No Tarjeta profesional*:

168689

No. Licencia en seguridad y salud en el trabajo*:

No. 2018060369415

Fecha de expedición de la licencia en seguridad y salud en el trabajo *:

29 noviembre 2018 (Renovada)

Fecha de elaboración del informe:

19

05

2025

dd

mm

aaaa

Firma del evaluador:

Gloria Cecilia Gallego M.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 4 DE 70

INTRODUCCIÓN

La psicología en la prevención de riesgos laborales se ha involucrado en el actual concepto de cultura preventiva, de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos Laborales (Decreto 1562 de 2012). El riesgo psicosocial se ha venido reconociendo en Colombia como uno de los riesgos presentes en todas las empresas sin importar su actividad y que merece ser vigilado a través de actividades preventivas. Así mismo, el Ministerio de la Protección Social, emitió la 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 y la Resolución 2674 de 2022 en la que 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

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo, así como de la vida Extralaboral y obedecen a la percepción de control que refiere el colaborador al interpretar la interacción dinámica de los factores intra y extra laborales. Cuando se perciben como un riesgo podrían incidir en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, el desempeño del trabajo y su relación familiar. Este informe presenta los factores de riesgo psicosocial por medio de la aplicación de los cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial (2010); de esta manera la organización encontrara focos de intervención, prevención y promoción de la salud de la población trabajadora que le permitan garantizar la gestión adecuada del riesgo psicosocial.

Esta evaluación se denomina Diagnóstico subjetivo, ya que recoge información de las percepciones de cada empleado con relación a las diferentes condiciones a las que se ve expuesto en el ejercicio de sus funciones en la empresa. Y en este documento se presenta el diagnostico de factores psicosociales para la CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S., con el fin de identificar los aspectos protectores y críticos definidos dentro del proceso de evaluación y así proponer y adelantar acciones, programas y proyectos que propendan por el bienestar de los trabajadores así como por la optimización de los procesos.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar y evaluar el nivel de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral en los colaboradores de CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.. a través de instrumentos validados en la población colombiana, con el fin de generar recomendaciones de mejora según los hallazgos encontrados.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 5 DE 70

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar la percepción de riesgo psicosocial tanto para el constructo intralaboral, como extralaboral.
- Definir el nivel de percepción de riesgo de estrés, de acuerdo a la sintomatología manifiesta.
- Proponer un plan de intervención que facilite controlar y monitorear los factores de riesgo psicosocial identificados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Factores Psicosociales

Los factores psicosociales se definen como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su Organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral”. OMS – OIT.

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

2.2 Clasificación de los factores psicosociales

2.2.1 Factores de riesgo psicosociales intralaborales:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda – control – apoyo social del Karasek, Theorel (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

El cuestionario de evaluación intralaboral evalúa 4 dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales.

Su finalidad es evaluar las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo y se encuentra construido en 2 formas según la naturaleza de los cargos.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 6 DE 70

Forma A: Aplica para el personal con cargos de jefatura, profesionales, técnicos, tecnólogos, coordinadores, supervisores, analistas (123 ítems).

Forma B: Aplica para el personal cargos de auxiliares, asistentes administrativos técnicos, operarios, servicios generales. (97 ítems).

Constructo	Dominios	Dimensiones
CONDICIONES INTRALABORALES	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Relaciones sociales que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área	<ul style="list-style-type: none"> • Características de liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores¹
	Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad del rol • Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades en el trabajo • Participación y manejo del cambio • Capacitación • Autonomía y control sobre el trabajo
	Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias de diversa naturaleza que el trabajo impone al individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de la responsabilidad del cargo² • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol³ • Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Recompensas: Consiste en la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

De acuerdo con el manual general de la Batería de Instrumentos para la evaluación factores de Riesgos Psicosociales⁴, cada dimensión tiene los siguientes indicadores de riesgo:

¹ Solo aplica para el formulario intralaboral Forma A

² Solo aplica para el formulario intralaboral Forma A

³ Solo aplica para el formulario intralaboral Forma A

⁴ Autor institucional: Ministerio de la Protección Social

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 7 DE 70

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. - El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. - El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: <ul style="list-style-type: none"> - La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. - El apoyo social que se recibe de compañeros. - El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). - La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. - Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. - Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. - Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. - El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. - El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. - El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 8 DE 70

Dominio control sobre el trabajo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades en el trabajo	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. - Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. - En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. - Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. - Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. - El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Dominio Demandas del trabajo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador
Exigencias de responsabilidad del	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 9 DE 70

cargo	implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	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.
Consistencia del rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - El individuo 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. - El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). - El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Influencia del ambiente laboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su	<ul style="list-style-type: none"> - Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 10 DE 70

sobre el extralaboral	trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - 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 es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo

Dominio Recompensas

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. - Se percibe inestabilidad laboral. - Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. - El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. - La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

2.3 Factores de riesgo psicosociales extralaborales

Estos factores comprenden aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud mental del individuo.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 11 DE 70

El cuestionario recopila información subjetiva del trabajador en 31 ítems.

Constructo	Dimensión
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiempo fuera del trabajo 2. Relaciones familiares 3. Comunicación y relaciones interpersonales 4. Situación económica del grupo familiar 5. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 6. Características de la vivienda y el entorno 7. Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales son las siguientes:

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. - La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - La relación con familiares es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. - La relación con amigos o allegados es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. - Existen deudas económicas difíciles de solventar
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando	<ul style="list-style-type: none"> - Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. - Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. - La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<ul style="list-style-type: none"> - Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 12 DE 70

Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada
--	---	---

2.4 Cuestionario de la tercera versión del estrés

Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés:

Recopila información subjetiva del trabajador que lo responde (31 ítems).

Categorías	
Síntomas de estrés	Síntomas Fisiológicos
	Síntomas de comportamiento social
	Síntomas cognitivos
	Síntomas Psico-emocionales

2.5 Legislación aplicable

NORMA	DESCRIPCION
Ley 1010 de 2006	Mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.
Ley 1090 de 2006	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y su código deontológico y bioético. Incluyente en el principio general de buen uso de métodos de evaluación y confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de la psicología
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
Resolución 0652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Determina la responsabilidad del empleador y las Administradoras de Riesgos Profesionales (hoy Riesgos Laborales) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 13 DE 70

Ley 1616 de 2013	Por la cual se busca garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. Se busca que empresas y ARL generen estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental. Debe garantizarse la inclusión del tema dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores
Decreto 1477 de 2014	El cual tienen como objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, libro 2, parte 2, título 4 capítulos 6, Implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2764 De 2022	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en el Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Ley 2365 de 2024.	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. disposiciones

2.6 Glosario

- **Baremo:** Es una tabla de cálculos o escala de valores que se emplea para evaluar elementos o características de un conjunto de personas o cosas.
- **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.
- **Características del liderazgo:** Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
- **Claridad de rol:** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la organización.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 14 DE 70

- **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.
- **Consistencia del rol:** Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
- **Condiciones individuales:** Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio – demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la educación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio – económica (estrato socio – económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio – demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral.
- **Condiciones intralaborales:** Características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.
- **Condiciones extralaborales:** Comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcar las condiciones del lugar de vivienda que puedan influir en la salud y bienestar del individuo.
- **Condiciones intralaborales - forma A:** Batería para ser aplicada a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
- **Condiciones intralaborales – forma B:** Batería para ser aplicada a trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
- **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.
- **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.
- **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 postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento 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.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factores psicosociales:** Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de las personas.
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 15 DE 70

- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisio-patológico de una enfermedad.
- **Riesgo psicosocial:** Se refiere a los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales que, bajo determinadas condiciones de intensidad, frecuencia y tiempo de exposición, generan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y de la organización.
- **Salud:** El concepto de salud según la Organización Mundial de la Salud, es el estado completo de **bienestar físico y social** que tiene una persona.

3. METODOLOGÍA

La información para la elaboración del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial fue recolectada a través de la aplicación de los instrumentos de la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales, construida por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, (Ahora Ministerio del Trabajo).

Se aplicaron las baterías de riesgos psicosocial a 29 colaboradores citados por el CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S., en las sedes de la empresa, estas baterías comprenden:

- Consentimiento informado
- Ficha de datos generales
- Cuestionario factores intralaborales - Forma A
- Cuestionario factores intralaborales - Forma B
- Cuestionario factores extralaborales
- Cuestionario estrés

El presente informe, es elaborado por una Psicóloga Especialista en Gerencia de SST, con su respectiva licencia en Salud Ocupacional como se registra en la ficha: DATOS DEL EVALUADOR.

3.1 Población objeto de estudio

El número total de colaboradores citados por la organización para la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial en la empresa fue de 29 personas, para una participación de la totalidad de personas citadas, para un porcentaje del 100% de confiabilidad para el personal citado, de los 29 cuestionarios válidos, 6 personas corresponden a la **Forma A** y 23 personas a la **Forma B** del cuestionario intralaboral entre personal con vinculación directa y contratistas.

3.2 Ficha técnica

Población citada para la aplicación	29
Muestra	29
Cuestionarios válidos	29

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 16 DE 70

Duración promedio	50 – 60 minutos por cuestionario.
Personas que no participaron por diversos motivos: vacaciones, incapacitados, estar fuera de la ciudad	0
No aceptaron participar en la evaluación	0
Cuestionarios anulados	0
Cobertura validez y confiabilidad de los resultados.	0,91 - 1,00 = Excelente confiabilidad

El estudio de validación de los cuestionarios, adoptó la siguiente escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad:

Inferior a 0.65 = Baja confiabilidad
0,65 - 0,70 = Confiabilidad aceptable
0,71 - 0,80 = Buena confiabilidad
0,81 - 0,90 = Muy buena confiabilidad
0,91 - 1,00 = Excelente confiabilidad

CUESTIONARIOS	TIPO DE CARGOS	NÚMERO DE PARTICIPANTES
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma A	Jefatura - tiene personal a cargo	5
	Profesional - analista - técnico – tecnólogo	1
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma B	Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	3
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	20
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral	A todo el personal	29
Cuestionario para la Evaluación de estrés	A todo el personal	29
Ficha de datos generales	A todo el personal	29
Total personal		29

3.3 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”. (Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 17 DE 70

Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual “los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad” (Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

El estudio arroja una base de datos donde se registra la información de cada persona y los resultados frente al riesgo psicosocial; esta solo será entregada a la empresa, con los soportes de la batería de instrumentos aplicados, en caso de que ésta tenga psicólogo o médico ocupacional, quien se comprometerá a guardar dicha documentación con la debida custodia, reserva y confidencialidad, además de garantizar el uso con fines asociados al programa de riesgo psicosocial.

Así mismo, la custodia y reserva de los cuadernillos individuales de la identificación de los factores de riesgo psicosocial, se encuentran en bajo la custodia del profesional en psicología y especialista en seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a los requisitos legales establecidos en Resolución 1995 de 1999 Artículo 13 “Acceso de custodia Clínica”, Artículo 14 “Acceso a la historia Clínica” y, Resolución 2646 de 2008 Artículo 11. La custodia y entrega de los resultados obtenidos a nivel individual serán entregados sólo a psicólogo o médico ocupacional para fines relacionados con el seguimiento de las condiciones de salud, recolección y análisis de la información estadística, desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica para el diseño de programas de prevención de enfermedades cuyo objetivo sea mejorar la calidad de vida del trabajador y, como insumo para la calificación de una enfermedad derivadas del estrés o para llevar a cabo un proceso de reubicación laboral, y será entregada al profesional que cumpla con los requisitos establecidos en la Resolución 1918 de 2008 Artículo 17.

En caso de requerirse el resultado detallado a nivel individual para efectos de seguimiento, monitoreo e intervención por razones específicas de salud y seguridad en el sistema de vigilancia epidemiológica, este deberá realizarse mediante consentimiento informado y solicitud expresa del trabajador interesado (Resolución 2646 de 2008 Artículo 11).

3.4 Recursos

La empresa para el diagnóstico del riesgo psicosocial de la empresa, la tabulación, el análisis de la información, entrega y presentación de informe conto con la asesoría de la psicóloga Gloria Cecilia Gallego M, especialista en salud ocupacional y con licencia vigente. La empresa proporcionó los cuadernillos de la batería del Ministerio de Trabajo, así como el espacio físico y temas logísticos para la respectiva aplicación de las encuestas.

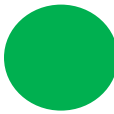
3.5 Instrumento de recolección de datos

La Resolución 2646 (2008) y la Resolución 2764 de 2022 de carácter Nacional, determinan que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamento científico, empírico y que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 18 DE 70

Bajo esta directriz, se utilizó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, desarrollado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010) la cual compuesta por: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaborales, cuestionario para la evaluación del estrés y ficha de datos generales.

Interpretación del Nivel de Riesgo

Nivel de riesgo	Interpretación	
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.	
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.	
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.	
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica	
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.	

Para la interpretación de la matriz de riesgos de los factores psicosociales y el estrés teniendo en cuenta los dominios y las dimensiones se manejará la siguiente tabla:

TABLA DE INTERVENCIÓN		
MUY ALTO	61 A 100%	Atención inmediata
ALTO	51 A 60%	Atención prioritaria
MEDIO	31 A 50 %	Atención a mediano plazo
BAJO	0 A 30 %	Mantenimiento preventivo

Parámetros para intervención:

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 19 DE 70

- Para orientar los planes de acción se seleccionan de mayor a menor los factores intralaborales y extralaborales en nivel de riesgo alto y muy alto.
- Para los factores protectores, se seleccionan los factores psicosociales intralaborales y extralaborales que se encuentren en el nivel bajo, sin riesgo o riesgo despreciable y medio; estas dimensiones son positivas o protectoras.
- Para los factores psicosociales que son favorables al grupo, se recomienda seguir trabajando con programas de promoción y prevención para su sostenimiento.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

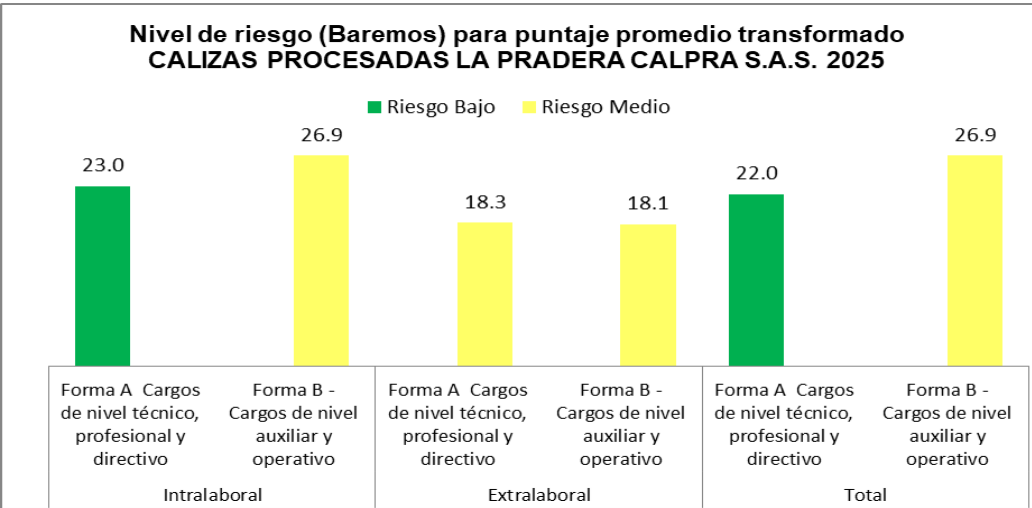
4.1. Análisis general de resultados CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.

Se sistematizaron las 29 encuestas y se encontró que el nivel de riesgo psicosocial al cual se encuentran expuestos los empleados evaluados en CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. es el siguiente:

Nivel de riesgo (baremos) para puntaje promedio transformado Forma A y Forma B

Niveles	Tipo cuestionario intralaboral	Valor	Nivel de Riesgo
Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo	23.0	Bajo
	Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	26.9	Medio
Nivel de Riesgo Psicosocial Extralaboral	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo	18,3	Medio
	Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	18,1	Medio
Nivel total de Riesgo Psicosocial	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo	22,0	Bajo
	Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	26,9	Medio

Fuente Baremos Batería de Riesgo Psicosociales Ministerio de la Protección Social



CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 20 DE 70

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente Batería de Riesgos Psicosociales Ministerio de la Protección Social - página 86

Tabla 34. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Fuente Batería de Riesgos Psicosociales Ministerio de la Protección Social - página 86

Tabla 17. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente Batería de Riesgos Psicosociales Ministerio de la Protección Social - página 152

Tabla 18. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos auxiliares y operarios.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 12,9	13,0 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3 - 32,3	32,4 - 100

Fuente Batería de Riesgos Psicosociales Ministerio de la Protección Social - página 153

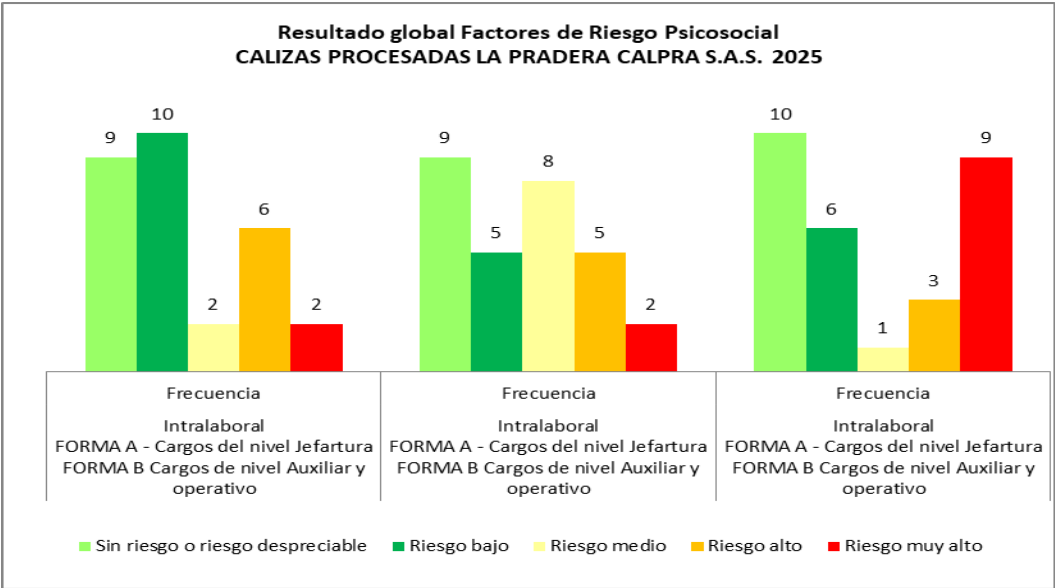
El nivel de riesgo Global para el factor de riesgo psicosocial intralaboral la Forma A evidencia estar en RIESGO BAJO y la Forma B está RIESGO MEDIO y el extralaboral para la Forma A y para la Forma B el RIESGO es MEDIO y se evidencian algunas condiciones que requieren ser intervenidas y monitoreadas.

De acuerdo con la Resolución 2764 de 2022 para establecer la periodicidad de la evaluación este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual, y para las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo intralaboral medio o bajo, la evaluación se debe realizar cada dos años, teniendo en cuenta que los resultado psicosocial intralaboral de la Forma A está en RIESGO BAJO y para la Forma B en el riesgo está en RIESGO MEDIO, la próxima medición del riesgo psicosocial se debe realizar en **(2) dos año** y la fecha deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 21 DE 70

Resultado Global de Factores de riesgo psicosocial Forma A y Forma B CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. 2025						
Nivel de riesgo	Intralaboral		Extralaboral		Estrés	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	9	31.0%	9	31.0%	10	34.5%
Riesgo bajo	10	34.5%	5	17.2%	6	20.7%
Riesgo medio	2	6.9%	8	27.6%	1	3.4%
Riesgo alto	6	20.7%	5	17.2%	3	10.3%
Riesgo muy alto	2	6.9%	2	6.9%	9	31.0%
Total	29	100%	29	100%	29	100%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales TMR S.A.S.



De acuerdo con los resultados de las 29 personas evaluadas en la empresa CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. el nivel de riesgo psicosocial global está en RIESGO BAJO, no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles

4.2. Factores de riesgo psicosocial intralaboral

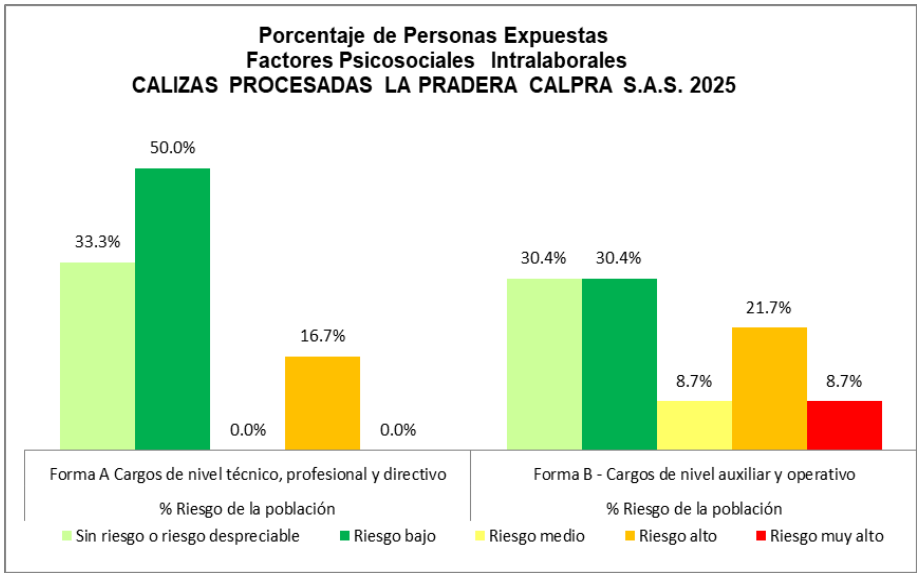
Este factor hace referencia a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 22 DE 70

Porcentaje Global de Factores de riesgo psicosocial intralaboral

Porcentaje Global de Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	33.3%	7	30.4%
Riesgo bajo	3	50.0%	7	30.4%
Riesgo medio	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo alto	1	16.7%	5	21.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	2	8.7%
Total	6	100%	23	100%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



En forma global el resultado de los factores psicosociales intralaborales evidencia que el de la población evaluada en CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S., los expuesto de la Forma A percibe que los dominios y dimensiones evaluadas el 83,3% de la población evaluada está en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, y el 16,7% restante en riesgo alto. Para la Forma B están sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo el 60,9% de la población evaluada, en riesgo medio está el 8,7% y en riesgo alto y muy alto está el 30,4% restante de la población.

4.2.1 Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

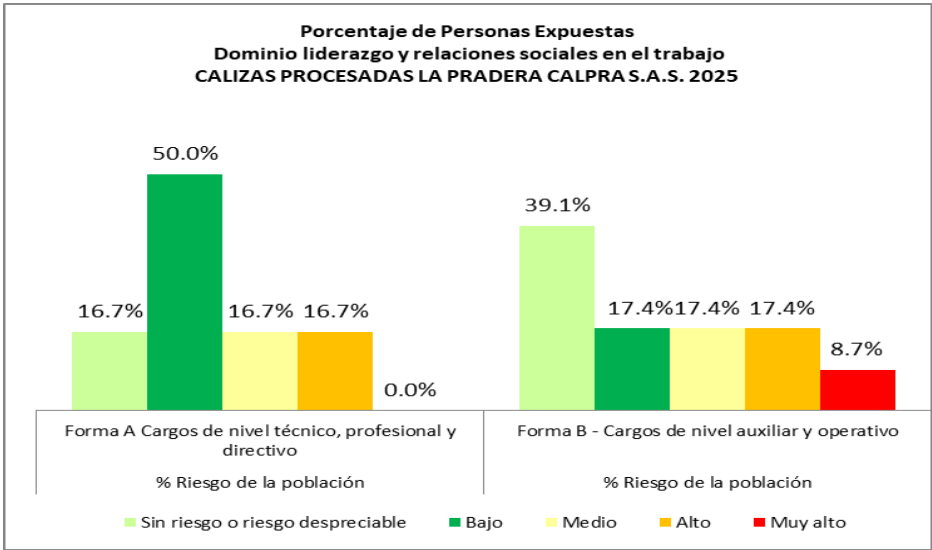
Alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 23 DE 70

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dominio liderazgo y relaciones sociales	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	17%	9	39.1%
Riesgo bajo	3	50%	4	17.4%
Riesgo medio	1	17%	4	17.4%
Riesgo alto	1	17%	4	17.4%
Riesgo muy alto	0	0%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.

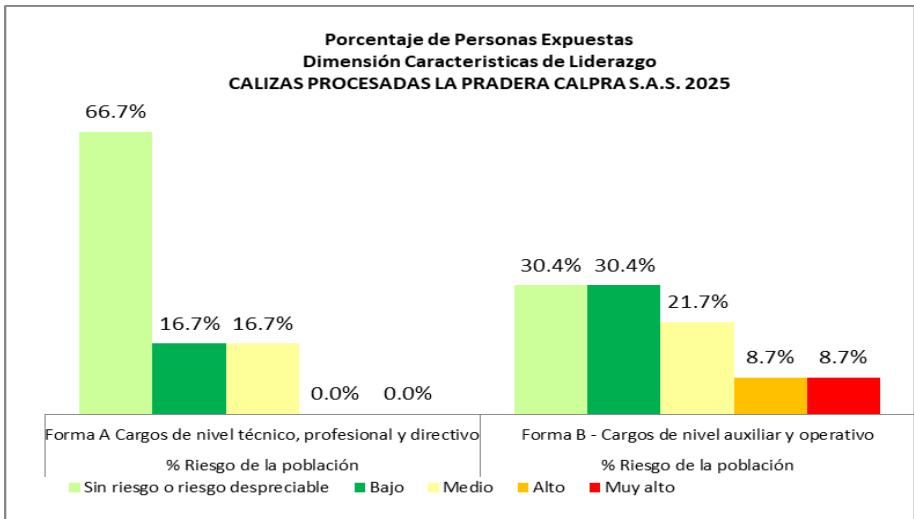


Este dominio hace referencia a los aspectos relacionados con la interacción entre superiores y colaboradores, cuyas características influyen en las formas de desarrollar la actividad laboral, también tiene en cuenta las relaciones con otras personas haciendo referencia a las características de las mismas, aspectos funcionales, el trabajo en equipo y el apoyo social. Como se aprecia para los expuestos en la Forma A el 66,7% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, en riesgo medio estás el 16,7% y en riesgo alto está el 16,7%; y para la Forma B el 26,1% percibe un riesgo alto y muy alto, y sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo esta el 56,5% y el 17,4% restante está en riesgo medio.

- Dimensión Características del liderazgo:** Las características del liderazgo trata de los rasgos de los jefes para planear y asignar las tareas correspondientes a sus colaboradores, así como obtener resultados, resolver conflictos de manera oportuna y apropiada, también tener una buena participación y apoyo, como también una buena comunicación e interacción con sus colaboradores.

Características del liderazgo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	7	30.4%
Riesgo bajo	1	16.7%	7	30.4%
Riesgo medio	1	16.7%	5	21.7%
Riesgo alto	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



De los expuestos en la Forma A, el 83,3% de la población lo percibe sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, que revela para esta población unas condiciones favorables o suficientes en cuanto a la capacidad que tiene el jefe para comunicarse, relacionarse, liderar, trazar metas u objetivos y para realizar la planificación y asignación del trabajo y en riesgo medio está el 16,7% lo que puede mostrar que la gestión que realizan los jefes presenta algunas dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o solución de problemas.

Para la Forma B el riesgo es alto y muy alto para el 17,4% por lo que el jefe inmediato puede tener dificultades para comunicarse y relacionarse eficientemente así para estimular y permitir la participación de sus colaboradores, perciben un riesgo medio el 21,7% y finalmente el riesgo está en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable para el 60,9% restante esto quiere decir que las características del liderazgo son percibidas por esta población como suficientes en cuanto a: la planificación, la asignación del trabajo y la solución de problemas.

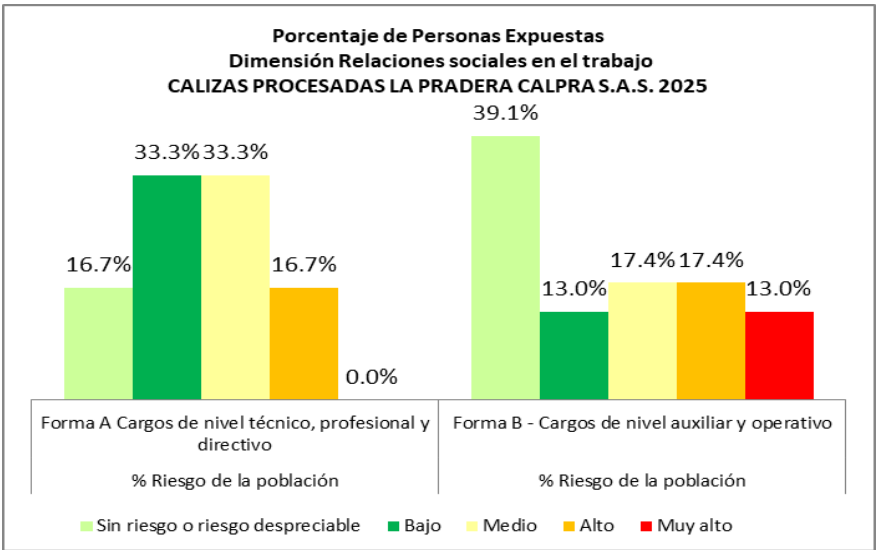
- **Dimensión Relaciones sociales en el trabajo:** Se define como las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 25 DE 70

de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo.

Relaciones sociales en el trabajo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%	9	39.1%
Riesgo bajo	2	33.3%	3	13.0%
Riesgo medio	2	33.3%	4	17.4%
Riesgo alto	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo muy alto	0	0.0%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Se puede evidenciar que entre los expuestos para la Forma A el 50,0% de los evaluados consideran inexistente el riesgo al puntuar en nivel bajo y sin riesgo o riesgo despreciable lo cual muestra que los trabajadores perciben que se presentan una adecuada interacción con sus compañeros y jefes, con una apropiada comunicación, donde se logran los resultados esperados y la forma de relacionarse es eficiente y respetuosa. El 16,7% restante está en riesgo alto lo cual muestra que los trabajadores perciben que la interacción con sus compañeros y jefes no es adecuada, lo cual puede dificultar el logro de los resultados organizacionales. Y en riesgo medio está el 33,3% restante.

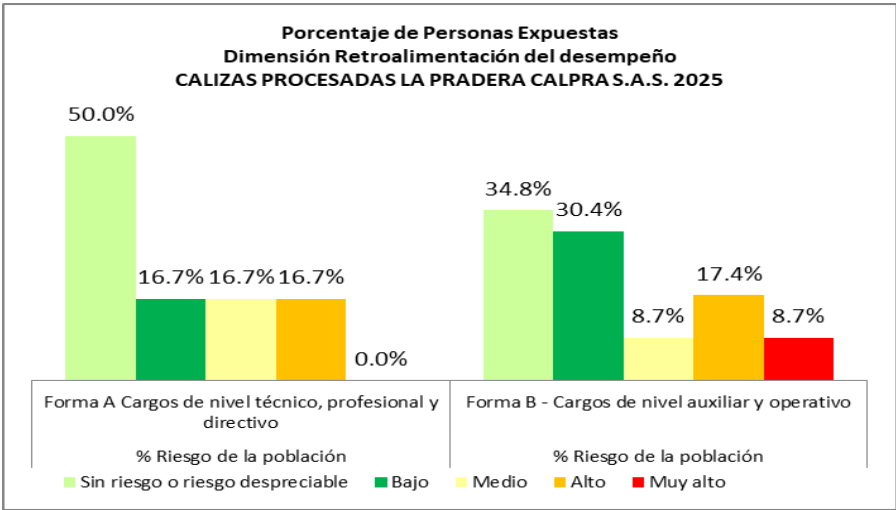
Para la Forma B el 52,2% está sin riesgo o riesgo despreciable lo que muestra que en trabajo reciben apoyo por parte de los compañeros, prevalece la integración y el trabajo en equipo, para el 17,4% el riesgo es medio y finalmente en riesgo alto y muy alto está el 30,4% la cual muestra que estos colaboradores tienen pocas posibilidades de interactuar con sus compañeros de trabajo y se presentan situaciones que pueden llegar a generar dificultades en las relaciones interpersonales.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 26 DE 70

- Dimensión Retroalimentación del desempeño:** La retroalimentación del desempeño se refiere a la información que se le da al colaborador sobre el desarrollo de sus actividades, el buen desempeño, lo que se debe corregir para el desarrollo óptimo de las actividades, esta información dada en un tiempo oportuno ayudando al colaborador a mejorar su desempeño y a identificar fortalezas y debilidades.

Retroalimentación del desempeño	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	50.0%	8	34.8%
Riesgo bajo	1	16.7%	7	30.4%
Riesgo medio	1	16.7%	2	8.7%
Riesgo alto	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo muy alto	0	0.0%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Frente a esta dimensión se encuentra que: los expuesto en la Forma A, el 66,7% manifiesta sentirse en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, donde es posible que la retroalimentación que reciben los trabajadores en cuanto a su desempeño y desarrollo de su trabajo es lo suficientemente clara, lo que permite identificar las fortalezas o las debilidades con el fin tomar las acciones correspondientes, en riesgo medio está el 16,7% y finalmente en riesgo alto esta el 16,7% restante, lo que indica que estas personas no perciben una adecuada retroalimentación sobre la gestión de la actividad laboral que realizan.

En la Forma B 65,2% perciben un riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable lo que muestra que reciben oportuna información acerca de las fortalezas y debilidades relacionadas con la realización de sus actividades, para obtener un buen desempeño, en riesgo medio está el 8,7% y finalmente el 26,1% tiene un riesgo alto y muy alto lo que da indicios que los empleados no

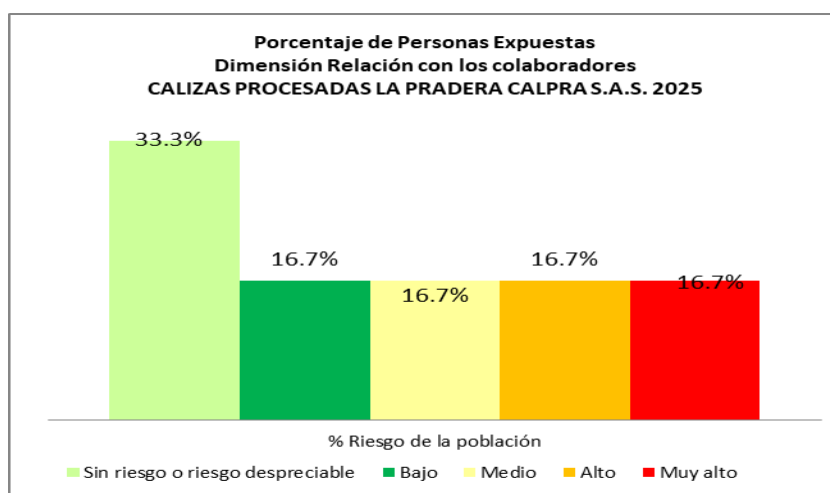
CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 27 DE 70

reciben y/o no es clara la información, acerca de cómo están realizando las actividades que les exige su trabajo para el desarrollo de su puesto de trabajo o el mejoramiento del mismo.

- **Dimensión Relación con los colaboradores:** La relación con los colaboradores hace referencia a los atributos en cuanto a la gestión de los jefes en relación con la ejecución del trabajo, obtención de resultado, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Relación con los colaboradores	Forma A	
	Jefatura tiene personal a cargo Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	33.3%
Riesgo bajo	1	16.7%
Riesgo medio	1	16.7%
Riesgo alto	1	16.7%
Riesgo muy alto	1	16.7%
Total	6	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Esta dimensión solo es evaluada en la Forma A el 50,0% manifiesta sentirse en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, lo que revela que el apoyo que recibe el jefe por parte de sus colaboradores y las formas de comunicación con la jefatura son las más adecuadas o suficientes para generar un factor protector dentro de esta población. El 16,7% está en riesgo medio y el 33,3% restante lo percibe en riesgo alto y muy alto, lo que evidencia que esta población considera que no es suficiente la colaboración para realizar las actividades que deben realizar en su día a día.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 28 DE 70

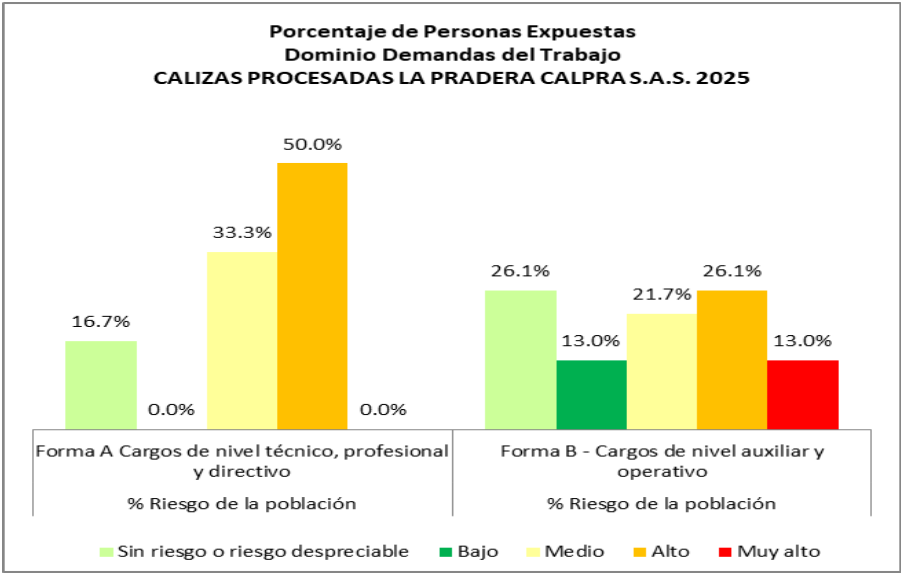
4.2.2. Dominio Demandas del Trabajo

Este factor se define como exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Dominio Demandas del trabajo Forma A

Dominio Demandas del trabajo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%	6	26.1%
Riesgo bajo	0	0.0%	3	13.0%
Riesgo medio	2	33.3%	5	21.7%
Riesgo alto	3	50.0%	6	26.1%
Riesgo muy alto	0	0.0%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Las demandas del trabajo hacen alusión a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Se clasifican en varias categorías como son, demandas ambientales, cognitivas o mentales, emocionales y de la jornada de trabajo. Según los resultados el personal expuesto en Forma A se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable el 16,7%, en riesgo medio está el 33,3% y en riesgo alto y muy alto esta el 50,0% restante.

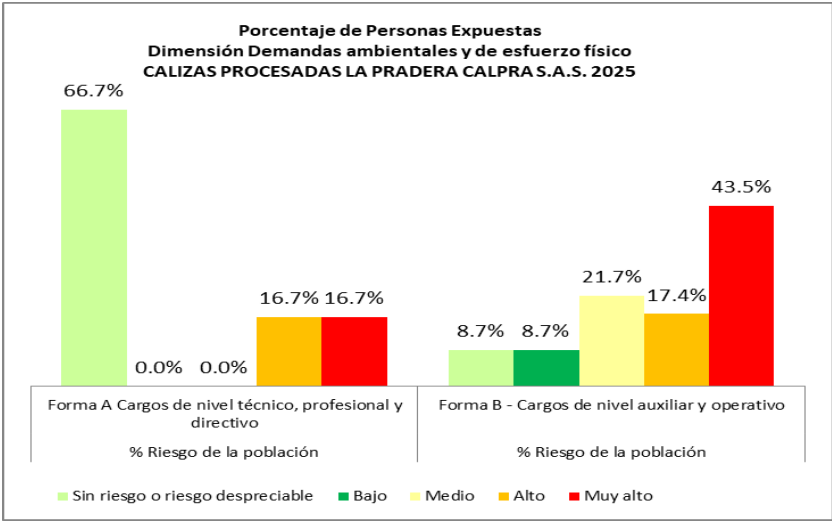
Para los expuestos en la Forma B el 39,1% perciben un riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, en riesgo medio el 21,7% y finalmente el 39,1% está en riesgo alto y muy alto.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 29 DE 70

- Dimensión Demandas ambientales y de esfuerzo físico Forma A:** Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación se refiere a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física necesarias para la ejecución del trabajo, que bajo ciertas circunstancias se necesitan de un proceso de adaptación; como las condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	2	8.7%
Riesgo bajo	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo medio	0	0.0%	5	21.7%
Riesgo alto	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo muy alto	1	16.7%	10	43.5%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



De los expuestos en la Forma A, el 66,7% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, este porcentaje de personas asumen que las condiciones ambientales y de esfuerzo físico donde se encuentran son propicias para su labor, y para el 33,3% restante el riesgo es alto y muy alto al considerar que las condiciones del sitio de trabajo pueden generar fatiga al personal.

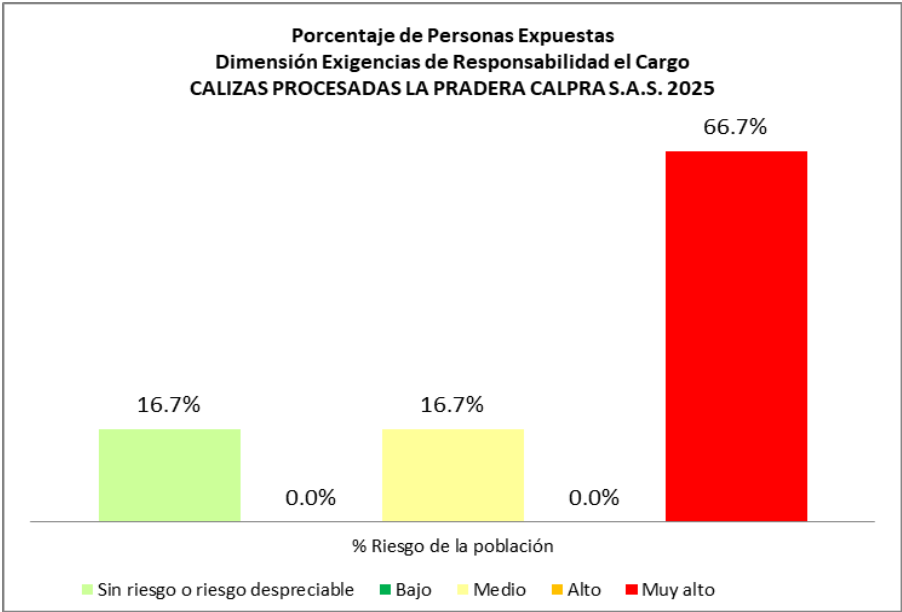
Entre los expuestos Forma B el 17,4% tiene un riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable lo que revela que para esta población a pesar del esfuerzo físico o adaptativo que deben realizar, no se genera molestia, fatiga o preocupación significativa en el momento de desempeñar las labores, el 60,9% tiene un riesgo alto y muy alto por lo que se destaca que las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que requieren las actividades, se deben desarrollar bajo circunstancias que no son propicias para el desempeño de la actividad laboral. Finalmente el 21,7% percibe un riesgo medio.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 30 DE 70

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

Exigencias de responsabilidad del cargo	Forma A	
	Jefatura tiene personal a cargo Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	0	0.0%
Riesgo bajo	3	75.0%
Riesgo medio	0	0.0%
Riesgo alto	1	25.0%
Riesgo muy alto	0	0.0%
Total	6	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



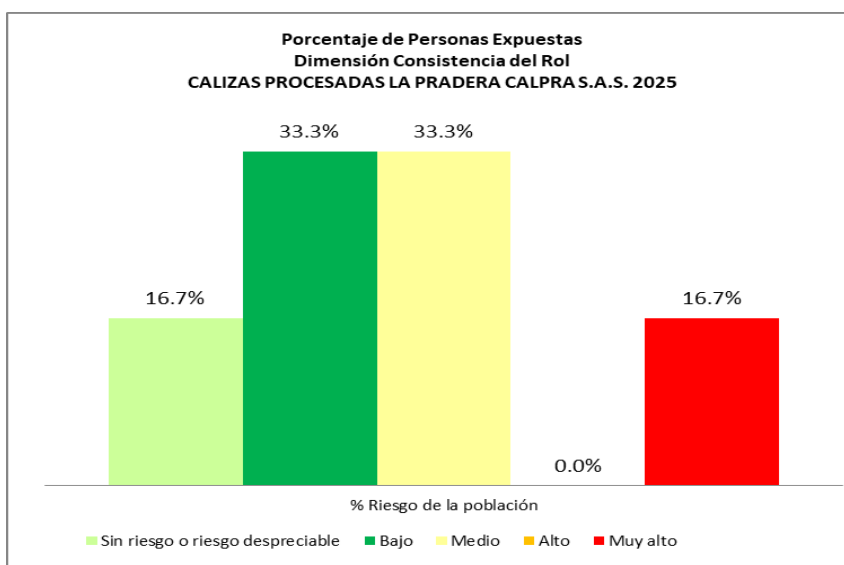
Para esta dimensión de los expuestos en la Forma A con cargo directivo, el 16,7% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo donde las responsabilidades asignadas son acordes al cargo y tienen control adecuado sobre sus actividades, en riesgo medio está el 16,7% y finalmente generan riesgo para el 66,7% de la población al puntuar en riesgo muy alto, lo que revela que este personal percibe que debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, supervisar personal y manejar dinero o bienes de alto valor, lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control de sus actividades.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 31 DE 70

- **Dimensión Consistencia del rol:** La consistencia del rol como dimensión busca constatar que las funciones establecidas para la persona en su contrato o asignación de trabajo sean correspondientes a las que realiza a diario, es decir, busca medir el grado de consistencia de funciones sobre lo que se supone que debería hacer y lo que en realidad hace.

Consistencia del rol	Forma A	
	Jefatura tiene personal a cargo Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%
Riesgo bajo	2	33.3%
Riesgo medio	2	33.3%
Riesgo alto	0	0.0%
Riesgo muy alto	1	16.7%
Total	6	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



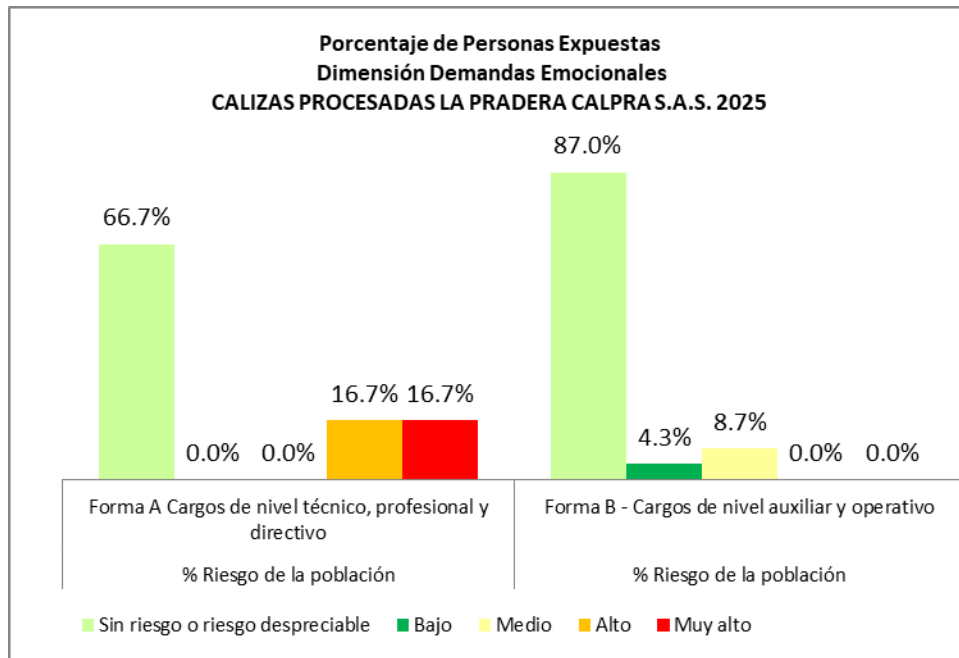
Para esta dimensión los expuestos de la Forma A, para el 50,0% de las personas evaluadas en esta dimensión perciben que no hay riesgo psicosocial al puntuar en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, dando a entender que los trabajadores de esta población no se les presentan exigencias inconsistentes o contradictorias durante la realización de su tarea y en el ejercicio de su cargo, en riesgo medio está el 33,3% y el 16,7% lo percibe en riesgo muy alto para ellos las exigencias pueden ser imprecisas, cambiantes y desconcertantes.

- **Dimensión Demandas emocionales:** Hace referencia a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Al estar expuesto a situaciones afectivas o emocionales requiere el desarrollo de la empatía (capacidad de ponerse en los zapatos del otro) y autocontrol de emociones (capacidad para controlar sentimientos de tal manera que no afecte el desempeño laboral).

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 32 DE 70

Demandas emocionales	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	20	87.0%
Riesgo bajo	0	0.0%	1	4.3%
Riesgo medio	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo alto	1	16.7%	0	0.0%
Riesgo muy alto	1	16.7%	0	0.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



En la dimensión Demandas emocionales el 66,7% se ubica sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo donde estos empleados no consideran la dimensión como un factor de riesgo, indicando que ellos en su área de trabajo tienen la habilidad de entendimiento de situaciones y sentimientos de otras personas y también tienen la capacidad de ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios. En riesgo alto y muy alto esta el 33,3% lo que demuestra que esta población puede estar expuesta a tratos inadecuados negativo por parte de otras personas en el momento de realizar sus actividades y esto puede interferir con el desempeño de su trabajo.

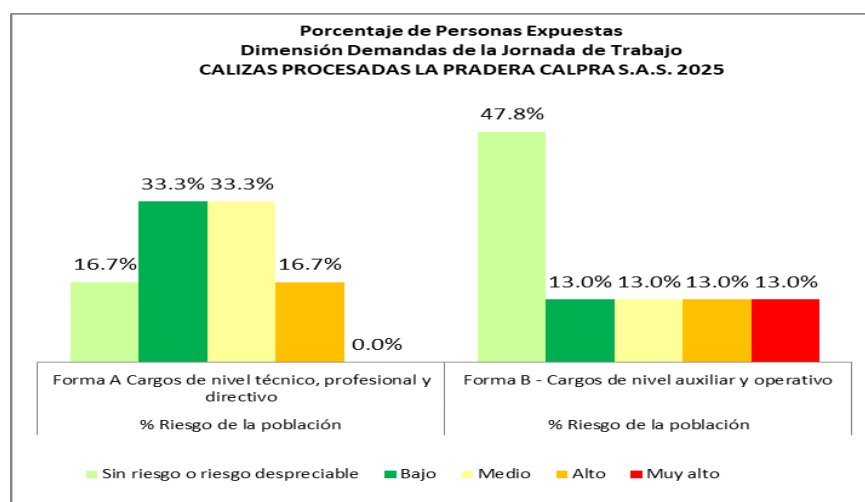
Para los evaluados en la Forma B el 91,3% estar sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo lo que indica que no se enfrentan a situaciones con otras personas que podrían llegar a alterar su estado de ánimo. El 8,7% restante está en riesgo medio.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 33 DE 70

- **Dimensión Demandas de la jornada de trabajo:** Las demandas de la jornada de trabajo se refieren a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada.

Demandas de la jornada de trabajo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%	11	47.8%
Riesgo bajo	2	33.3%	3	13.0%
Riesgo medio	2	33.3%	3	13.0%
Riesgo alto	1	16.7%	3	13.0%
Riesgo muy alto	0	0.0%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



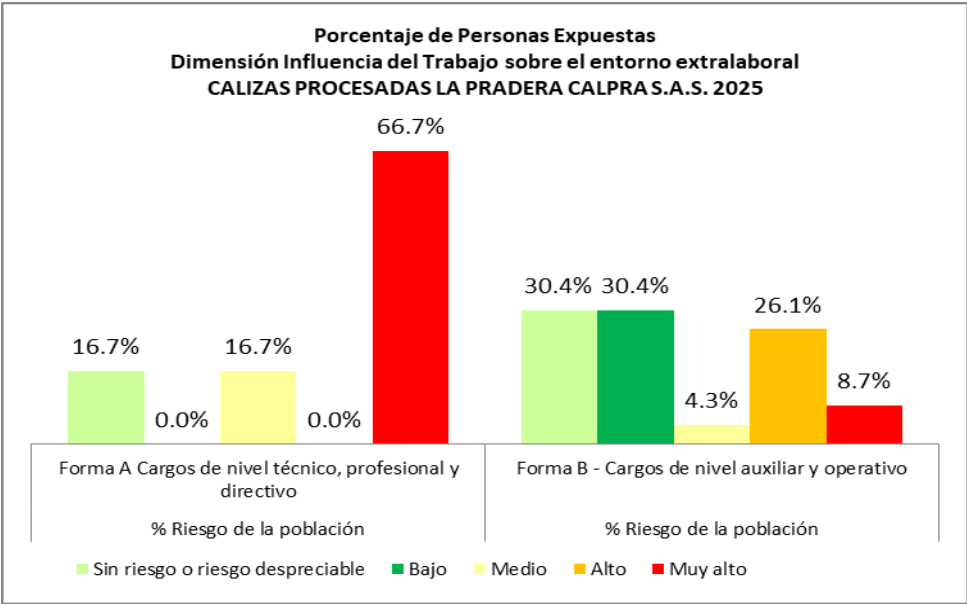
Los expuestos de la Forma A cargos de nivel Jefatura están sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo el 50,0% esto permitiría afirmar que este porcentaje de los empleados están de acuerdo con sus jornadas laborales y de descanso las cuales no generan un riesgo significativo a las condiciones de las jornadas laborales, esto implica que la empresa procura establecer horarios laborales adecuados para los empleados, en riesgo medio está el 33,3% y finalmente el 16,7% lo percibe en riesgo alto para los cuales la jornada de trabajo puede incidir de forma negativa en la vida familiar y/o social.

Para el personal evaluado con la Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo, el 60,9% se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo esto permitiría afirmar que este porcentaje de los empleados están de acuerdo con sus jornadas laborales y de descanso las cuales no generan un riesgo significativo a las condiciones de las jornadas laborales. En riesgo medio esta el 13,0% y el 26,1% restante percibe un riesgo alto y muy alto, el puntaje obtenido revela que el personal siente tener una alta carga de trabajo, que conlleva laborar jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas.

- **Dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** Esta dimensión se define como la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral (familia, social, etc.).

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%	7	30.4%
Riesgo bajo	0	0.0%	7	30.4%
Riesgo medio	1	16.7%	1	4.3%
Riesgo alto	0	0.0%	6	26.1%
Riesgo muy alto	4	66.7%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



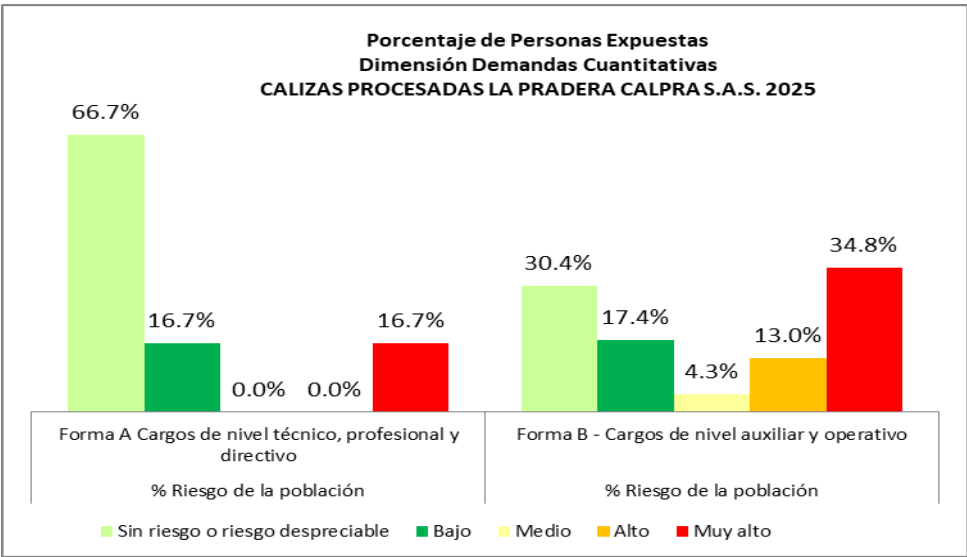
Los expuestos de la Forma A el 66,7% están asociados a riesgo muy alto al considerar un factor de riesgo debido a las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo lo que presenta dificultades a nivel familiar o considerar que su círculo social se ha visto afectado, el 16,7% de las personas encuestadas están sin riesgo o riesgo despreciable por lo que consideran que las demandas de tiempo para trabajar no influyen en su ambiente extra laboral. Y finalmente el 16,7% está en riesgo medio.

Los expuestos de la Forma B el 60,9% tiene un riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, por lo que consideran que las demandas de tiempo para trabajar no influyen en su ambiente extra laboral, el 4,3% está en riesgo medio y finalmente el 34,8% un riesgo alto y muy alto lo que está relacionado con las altas demandas de tiempo y esfuerzo que requiere el trabajo y que afectan de forma negativamente la vida personal y familiar.

- **Dimensión Demandas cuantitativas:** Se define como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo

Demandas cuantitativas	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	7	30.4%
Riesgo bajo	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo medio	0	0.0%	1	4.3%
Riesgo alto	0	0.0%	3	13.0%
Riesgo muy alto	1	16.7%	8	34.8%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



En esta dimensión los expuesto de la Forma A está en riesgo muy alto el 16,7% considera que su trabajo implica niveles considerable de concentración, esfuerzo mental, atención de pequeños detalles, lo que les genera agotamiento y el 83,3% lo perciben sin riesgo o riesgo despreciable lo cual indica que estos colaboradores perciben que las demandas cuantitativas que se relacionan con el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo, atender las tareas y realizarlas a un ritmo adecuado lo que son suficientes para cumplir con las tareas encomendadas.

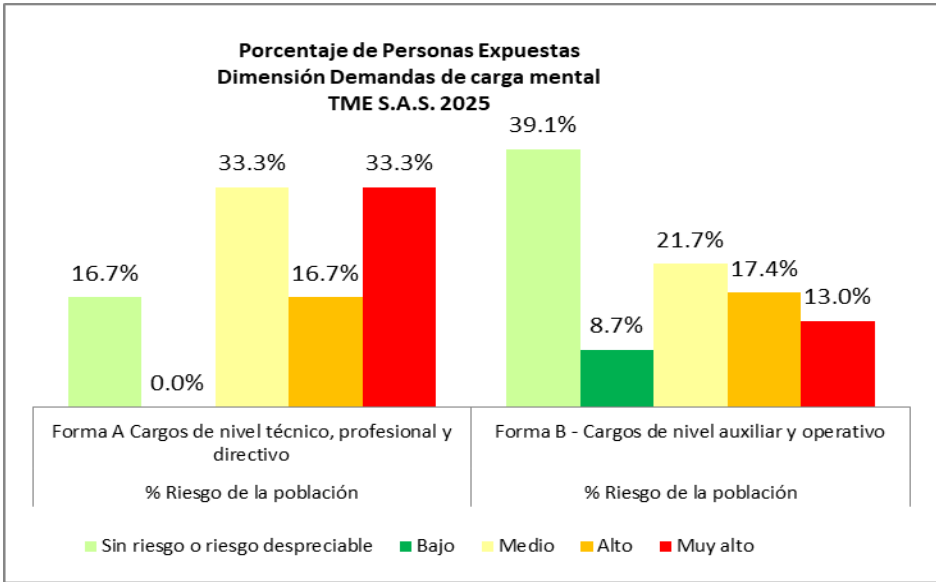
Ya para los expuestos en la Forma B, el 47,8% perciben un riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable frente a las demandas que se les exigían en el trabajo en comparación del tiempo establecido para ellos, en riesgo medio está el 4,3% y el 47,8 restante está en riesgo alto y muy alto al considerar que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, y por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), así como, limitar en número y duración las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 36 DE 70

- **Dimensión Demandas de carga mental:** Las demandas carga mental requieren de un procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.

Demandas de carga mental	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%	9	39.1%
Riesgo bajo	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo medio	2	33.3%	5	21.7%
Riesgo alto	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo muy alto	2	33.3%	3	13.0%
Total	1	16.7%	9	39.1%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



De la población expuesta de la Forma A el 33,3% está en riesgo medio; el 50,0% en riesgo alto y muy alto donde las exigencias de carga mental implica un alto grado de concentración, esfuerzo mental, atención de pequeños detalles, y requieren de niveles altos de concentración, memoria, análisis y procesamiento de la información, lo cual pueda generar agotamiento y cansancio mental; y finalmente el 16,7% lo percibe sin riesgo o riesgo despreciable para los cuales la carga mental relacionada con el trabajo no les es problemática.

Para los expuestos en la Forma B el 30,4% percibe un riesgo alto y muy alto en cuanto a las demandas mentales que se les exigían en las labores que realizan en su trabajo, el 21,7% tiene un riesgo medio y el 47,8% restante está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo en cuanto a las demandas mentales que se les exigían en las labores que realizan en su trabajo lo que evidencia que tienen un adecuado manejo de la información teniendo en cuenta que labora que realizan requiere de niveles altos de concentración, memoria, y atención al detalle.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 37 DE 70

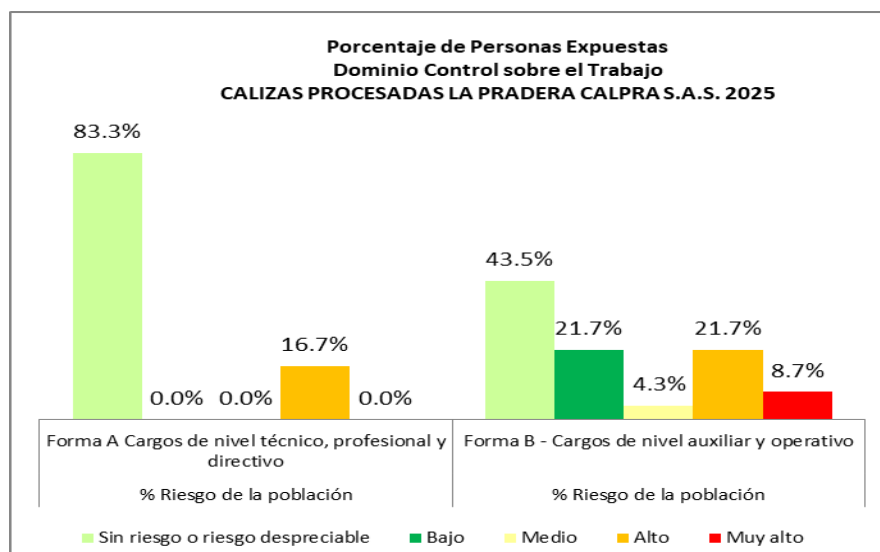
4.2.3 Dominio Control sobre el trabajo

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

Dominio Control sobre el trabajo

Dominio Control sobre el trabajo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	83.3%	10	43.5%
Riesgo bajo	0	0.0%	5	21.7%
Riesgo medio	0	0.0%	1	4.3%
Riesgo alto	1	16.7%	5	21.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.

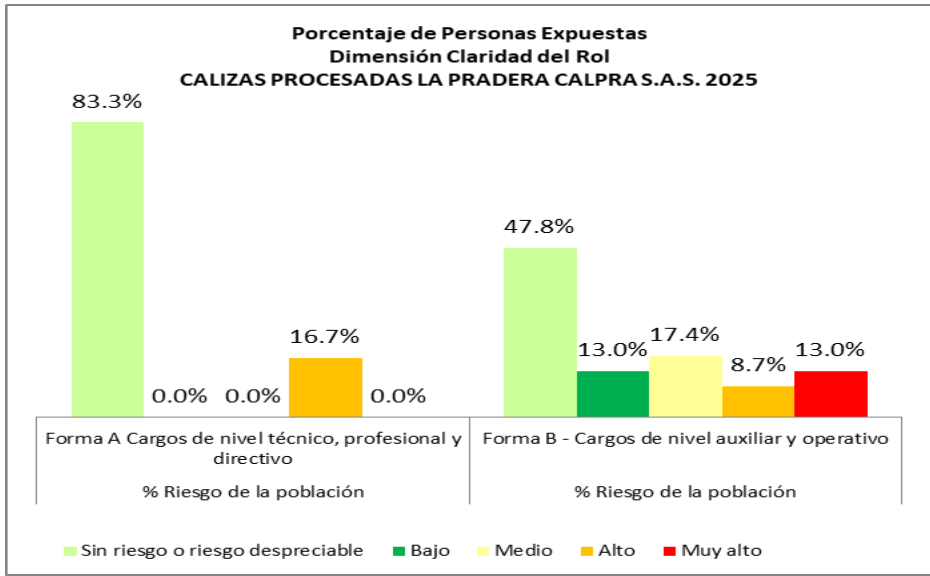


Los expuestos de la Forma A están sin riesgo o riesgo despreciable el 83,3%, y en riesgo alto el 16,7% restante, para los expuestos de la Forma B el 65,2% lo percibe sin riesgo o riesgo despreciable, el 4,3% en riesgo medio y el 30,4% tiene un riesgo alto y muy alto.

- **Dimensión Claridad de rol:** La claridad del rol como dimensión busca determinar el grado de claridad que tiene los empleados en cuanto a sus funciones, responsabilidades y deberes dentro de las empresas, es decir, si conoce a ciencia cierta y clara cuál es el rol y cargo que debe desempeñar.

Claridad de rol	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	83.3%	11	47.8%
Riesgo bajo	0	0.0%	3	13.0%
Riesgo medio	0	0.0%	4	17.4%
Riesgo alto	1	16.7%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Para esta dimensión de los expuestos en la Forma A el 83,3% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo lo que indica que el personal tiene claridad sobre sus funciones y actividades que debe realizar diariamente, y el 16,7% restante evidencia un riesgo alto a los cuales la organización no ha dado a conocer a los empleados información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Para los expuestos de la Forma B el 60,9% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo lo que indica que el personal conoce las funciones y responsabilidades inherente al cargo, en riesgo medio está el 17,4% y finalmente el 21,7% tiene un riesgo alto y muy alto quienes perciben este aspecto como un factor de riesgo, lo cual puede sugerir que estas personas requiere mayor y mejor explicación acerca de las funciones propias de su cargo y por ende se deben implementar jornadas de inducción y reinducción acerca de las características y objetivos de cada uno de los cargos.

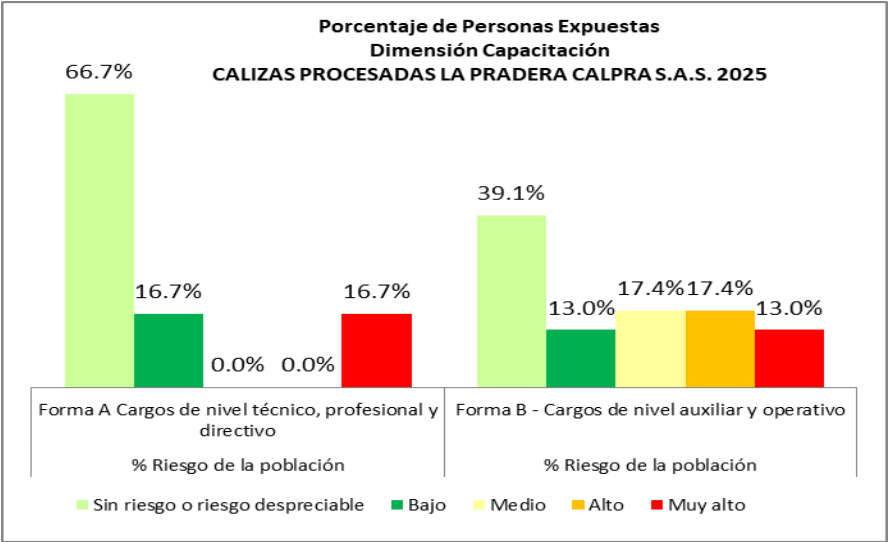
- **Dimensión Capacitación:** La capacitación es definida como una serie de procesos de formación e instrucción en cuantos aspectos específicos ya sea para mejorar los procesos, gestión entre

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 39 DE 70

personas o instrucciones de manejo. Todo esto con el fin de mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados.

Capacitación	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	9	39.1%
Riesgo bajo	1	16.7%	3	13.0%
Riesgo medio	0	0.0%	4	17.4%
Riesgo alto	0	0.0%	4	17.4%
Riesgo muy alto	1	16.7%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Con respecto al acceso y la respuesta a las necesidades relacionadas con formación y adquisición de conocimientos relacionadas con el trabajo para el fortalecimiento de las habilidades del trabajador la población expuesta de la Forma A se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo el 83,3% al reconocer que la empresa les brinda opciones de capacitación y formación para el desempeño de sus funciones, y finalmente el 16,7% está en riesgo muy alto lo cual indica que esta población percibe que se realizan actividades de capacitación dentro de la empresa pero éstas no son suficientes o favorables para influir en el área del trabajador.

Para los expuestos en la Forma B el 30,4% percibe riesgo alto y muy alto y se percibe como un factor que requiere atención, dado que el personal percibe poca gestión en relación a la capacitación y desarrollo que necesita el personal para el óptimo desempeño de sus funciones, el 17,4% está en riesgo medio y el 52,2% restante un riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, lo que demuestra que se realizan continuamente los procesos relacionados con la

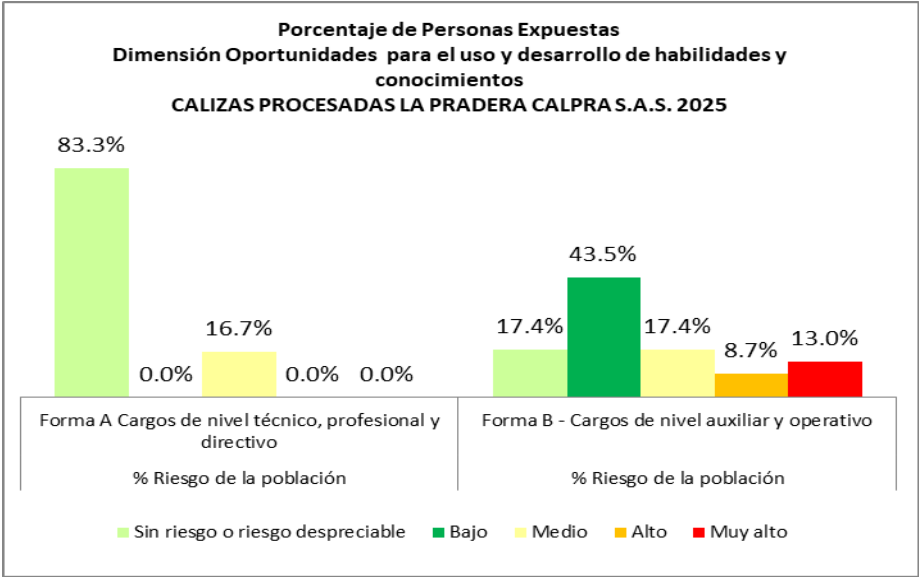
CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 40 DE 70

inducción, formación y fortalecimiento en ciertas áreas del conocimiento, lo anterior se realiza con el propósito de mejorar las actitudes, comportamiento y habilidades de los colaboradores.

- Dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** Se define como la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	83.3%	4	17.4%
Riesgo bajo	0	0.0%	10	43.5%
Riesgo medio	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo alto	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Se puede evidenciar que entre los expuestos para la Forma A, el 83,3% de los evaluados consideran inexistente el riesgo al puntuar sin riesgo o riesgo despreciable lo que indica que están dadas las condiciones necesarias para que el trabajador pueda aplicar o desarrollar sus conocimientos y habilidades, el 16,7% percibe un riesgo medio lo que indica que no siempre están dadas las condiciones necesarias para que el trabajador pueda aplicar o desarrollar sus conocimientos y habilidades o se les asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra capacitado.

Para la Forma B el 60,9% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo por capacitación al reconocer que la empresa les brinda opciones de capacitación y formación para el desempeño

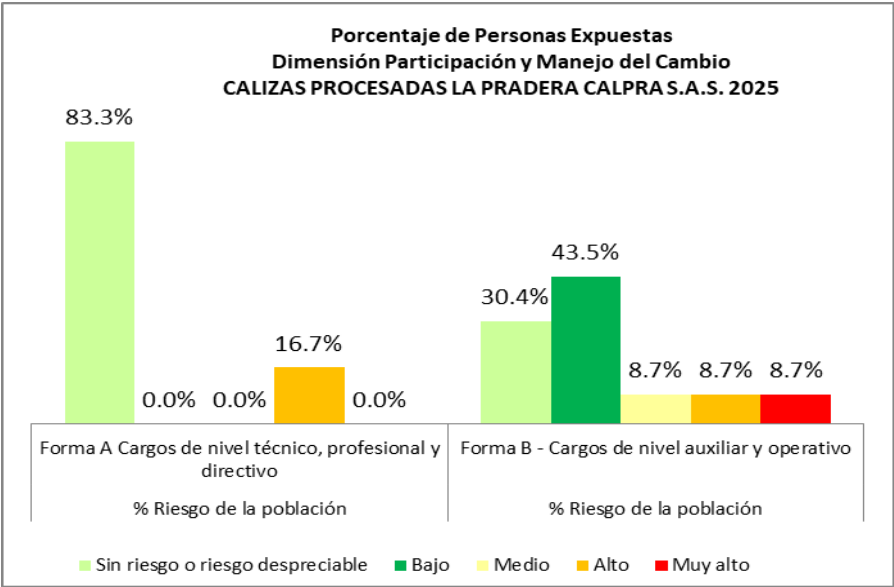
CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 41 DE 70

de sus funciones, para el 17,4% el riesgo es medio y finalmente en riesgo alto y muy alto el 21,7% lo que evidencia la poca posibilidad que el trabajo le brinda a la persona para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, la persona siente que no puede aprender nuevas cosas a través de la interacción con la labor desempeñada.

- **Dimensión Participación y manejo del cambio:** Se define como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

Participación y manejo del cambio	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	83.3%	7	30.4%
Riesgo bajo	0	0.0%	10	43.5%
Riesgo medio	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo alto	1	16.7%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Frente a esta dimensión se encuentra que: los expuesto en la Forma A el 83,3% manifiesta sentirse sin riesgo o riesgo despreciable al considerar que la empresa les brinda información clara, suficiente y oportuna de los cambios organizacionales y finalmente en riesgo alto está el 16,7% restante lo que demuestra que la información que reciben los colaboradores puede no ser clara precisa y suficiente para los diferentes cambios que se generan en el entorno laboral.

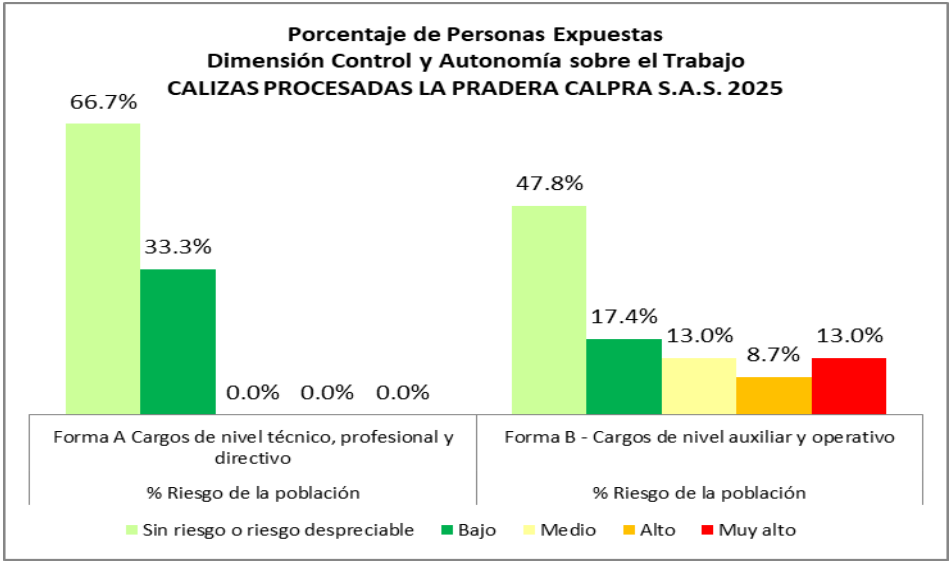
CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 42 DE 70

En la Forma B el 73,9% lo percibe en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable lo que significa que la participación y manejo del tiempo es percibida como suficientes para generar un factor protector puesto que la información que reciben los colaboradores es clara, adecuada y oportuna en el momento en el que surgen cambios organizacionales, el 8,7% un riesgo medio y finalmente el 17,4% un riesgo alto y muy alto donde se observa que la comunicación frente a los cambios organizacionales no es totalmente clara y oportuna para el cumplimiento de su labor en la empresa.

- Dimensión Control y autonomía sobre el trabajo:** Este factor se define como el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Control y autonomía sobre el trabajo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	11	47.8%
Riesgo bajo	2	33.3%	4	17.4%
Riesgo medio	0	0.0%	3	13.0%
Riesgo alto	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



De los expuestos en la Forma A, el 100,0% está en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable para los cuales la capacidad de decisión que tiene en aspectos tales como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los descansos son adecuados.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 43 DE 70

Entre los expuestos Forma B el 65,2% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo donde ellos siempre tienen el control sobre su carga de trabajo, a la vez que deciden la mayoría de las ocasiones la velocidad con que ejecutan sus funciones y redefinen el orden de las actividades según lo requieran o deseen, el 13,0% restante un riesgo medio, y finalmente el 21,7% lo percibe en riesgo alto y muy alto, por cuanto considera tener poco margen de decisión y autonomía sobre la organización de sus actividades a lo largo de la jornada laboral.

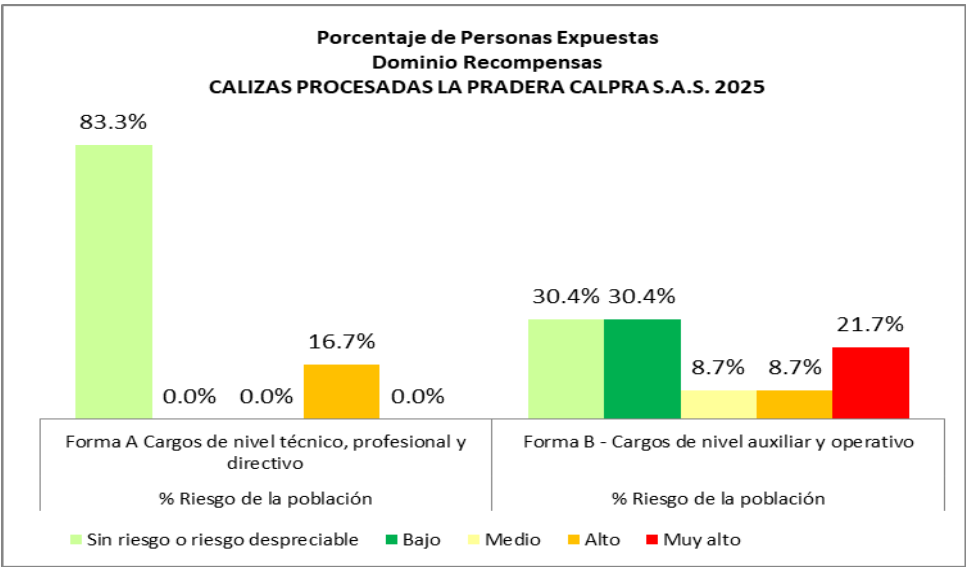
4.2.4 Dominio Recompensa

Se define como la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo). Otras formas de retribución son las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Dominio Recompensa

Dominio recompensas	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	5	83.3%	7	30.4%
Riesgo bajo	0	0.0%	7	30.4%
Riesgo medio	0	0.0%	2	8.7%
Riesgo alto	1	16.7%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	5	21.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



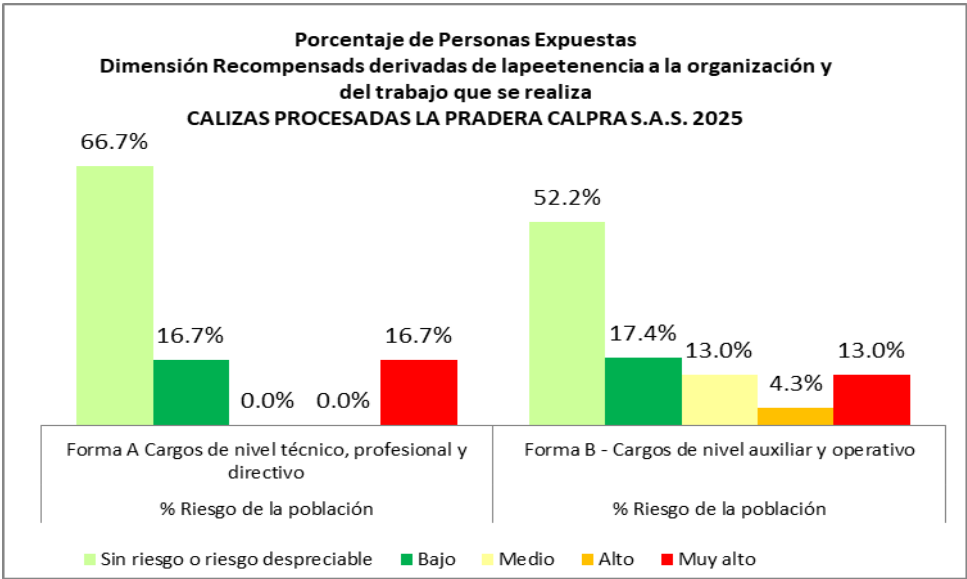
CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 44 DE 70

En el dominio Recompensas las personas evaluadas en el Forma A el 83,3% se ubican sin riesgo o riesgo despreciable y el 16,7% restantes está en riesgo alto. Para los expuestos en la Forma B el 60,9% está en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, el 8,7% está en riesgo medio y en riesgo alto y muy alto está el 30,4% restante.

- Dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** Se define como el sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	12	52.2%
Riesgo bajo	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo medio	0	0.0%	3	13.0%
Riesgo alto	0	0.0%	1	4.3%
Riesgo muy alto	1	16.7%	3	13.0%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



Los expuestos de la Forma A cargos de nivel Jefatura están sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo está el 83,3% lo cual da indicios sobre el gran sentimiento de orgullo por estar vinculados a la organización, los trabajadores perciben estabilidad laboral y se siente a gusto e identificados con la tarea que realiza y el 16,7% restante lo percibe en riesgo muy alto indicando que perciben pocos estímulos positivos, y además no se les brindan recompensas cuando tienen un buen desempeño en la actividad laboral.

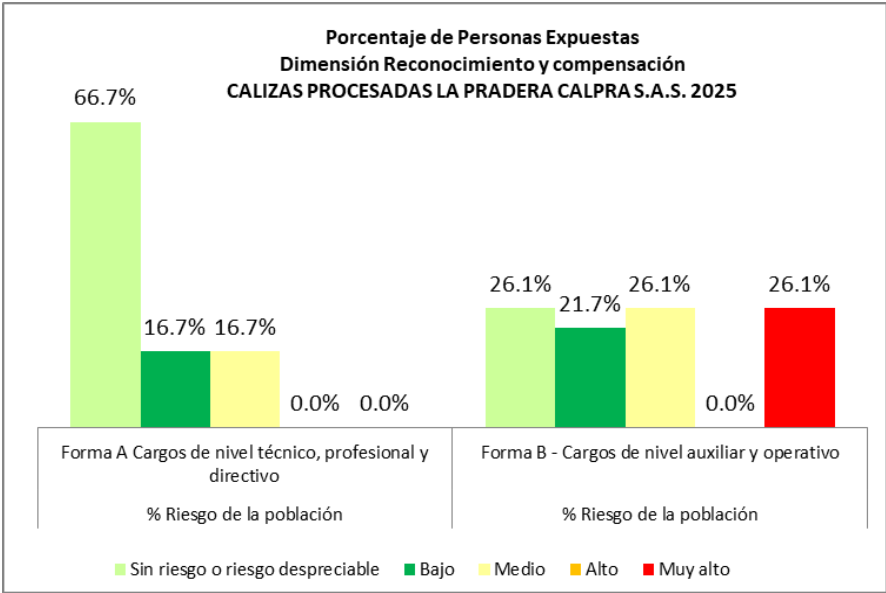
CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 45 DE 70

Para los expuestos de la Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo el 69,9% lo percibe sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, lo que significa que el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es adecuado, además perciben que hay estabilidad laboral y se sienten a gusto o están identificados con la tarea que realizan, el 13,3% está en riesgo medio y el 17,4% restante está en riesgo alto y muy alto donde perciben que las actividades que ejecuta la organización en pro del bienestar de los trabajadores, no son suficientes, falta quizás orientarlas a fortalecer el sentido de pertenencia; además de sentir insatisfacción por la remuneración salarial y reconocimiento por la labor desempeñada.

- Dominio Reconocimiento y compensación:** Este factor se define como el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Reconocimiento y compensación	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	66.7%	6	26.1%
Riesgo bajo	1	16.7%	5	21.7%
Riesgo medio	1	16.7%	6	26.1%
Riesgo alto	0	0.0%	0	0.0%
Riesgo muy alto	0	0.0%	6	26.1%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



En esta dimensión el 83,3% de los expuestos de la Forma A se encuentra en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable lo que denota que esta dimensión es considerada por una gran

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 46 DE 70

mayoría de las personas evaluadas sin riesgo, sintiéndose satisfechos con el reconocimiento, la remuneración económica, el acceso a los servicios de bienestar y las posibilidades de desarrollo, al ser considerados acordes con la labor que realizan; el 16,7% está en riesgo medio

Para los expuesto de la Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo el 47,8% se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo lo que indica satisfacción o compatibilidad con factores como el reconocimiento del trabajo y el bienestar de los trabajadores, además se tiene la percepción de que la remuneración es adecuada y se corresponde con sus esfuerzo, el 26,1% está en riesgo medio y el 26,1% restante está en riesgo muy alto, lo que denota que esta dimensión es considerada como un riesgo, sintiéndose poco satisfechos con el reconocimiento, la remuneración económica, el acceso a los servicios de bienestar y las posibilidades de desarrollo

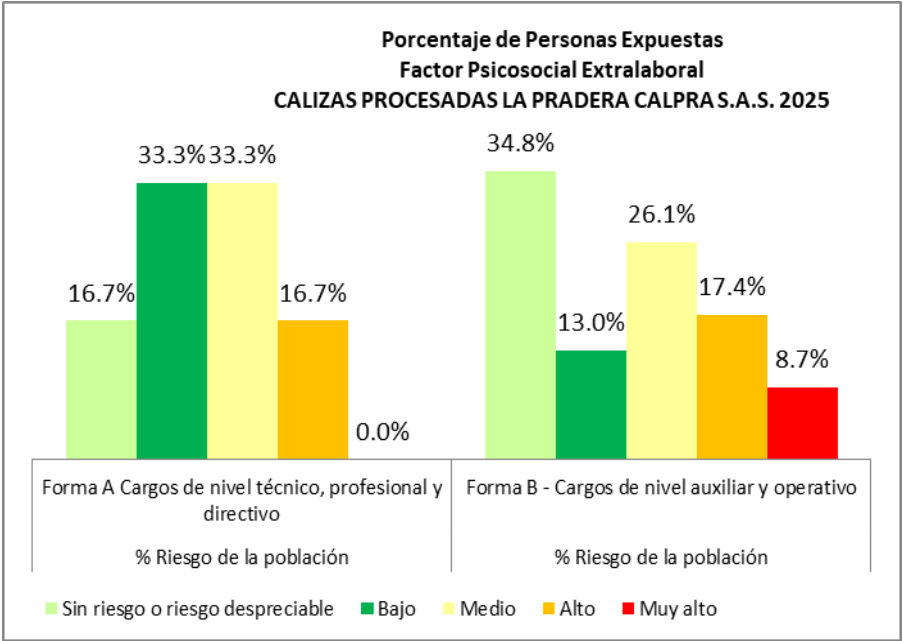
4.3 Riesgo psicosocial extralaboral

En este apartado extralaboral ambos grupos poblacionales de jefes o profesionales, técnicos o tecnólogos evaluado con el formulario FORMA A y el grupo poblacional auxiliares y operativos evaluados con el formulario FORMA B fueron analizados de manera unificada.

Esta evaluación comprendió los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y abarca las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en su bienestar y salud. Incluye aspectos como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las condiciones e infraestructura de su vivienda y su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda - trabajo y viceversa.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de riesgo				
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%	8	34.8%
Riesgo bajo	2	33.3%	3	13.0%
Riesgo medio	2	33.3%	6	26.1%
Riesgo alto	1	16.7%	4	17.4%
Riesgo muy alto	0	0.0%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.

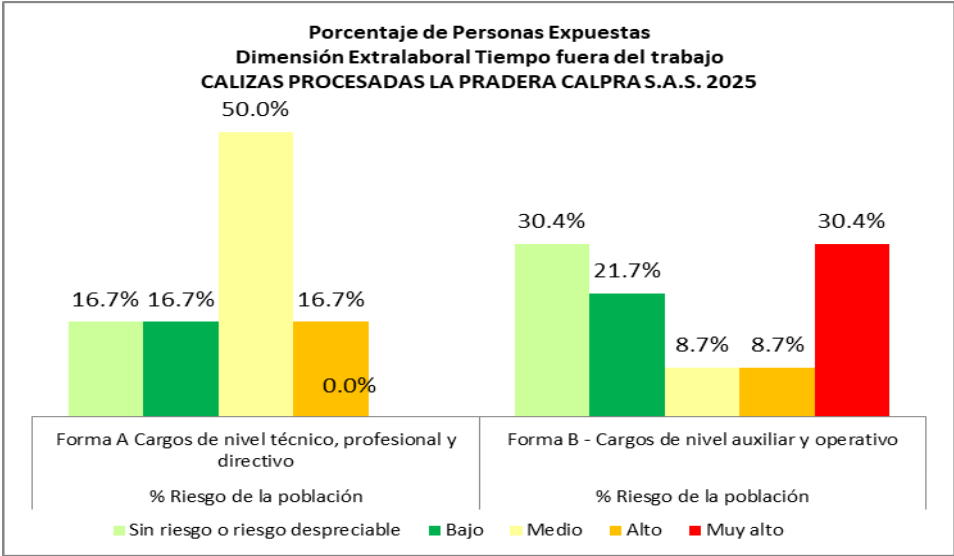


De forma global el riesgo psicosocial extralaboral para la Forma A se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo está el 50,0%, en riesgo medio está el 33,3%, y en riesgo alto está el 16,7%. Para el personal evaluado con la Forma B está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo está el 47,8%, en riesgo medio lo percibe el 26,1% y en riesgo alto y riesgo muy alto está el 26,1% restante.

- **Tiempo fuera del trabajo;** Hace referencia a todas las actividades diferentes al trabajo en la que se desenvuelve el trabajador como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Tiempo fuera del trabajo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16.7%	7	30.4%
Riesgo bajo	1	16.7%	5	21.7%
Riesgo medio	3	50.0%	2	8.7%
Riesgo alto	1	16.7%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	7	30.4%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



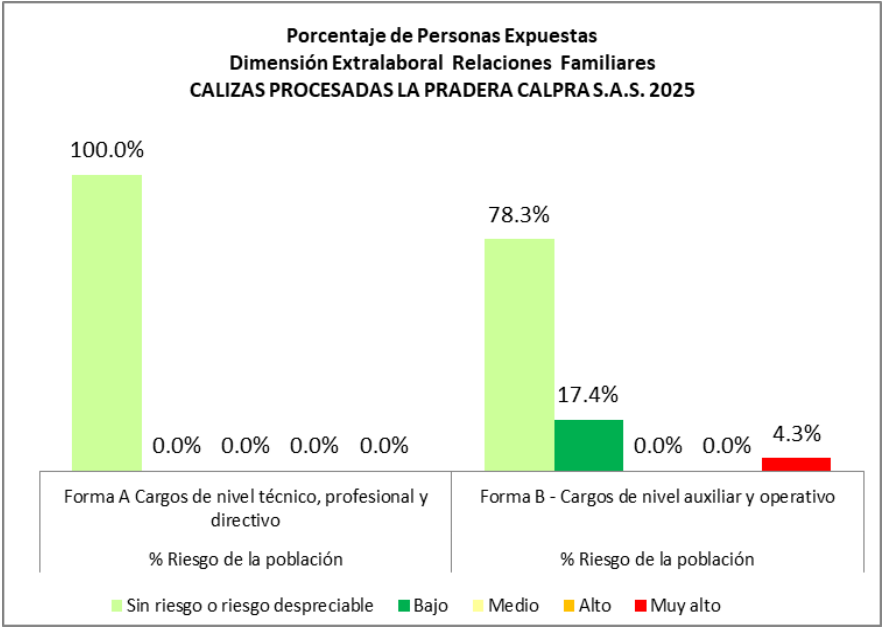
Esta dimensión evidencia la posibilidad de disfrutar tiempo con la familia y para atender los asuntos personales, los resultados evidencian que para el personal que diligencio la Forma A evidencia la posibilidad de disfrutar tiempo con la familia y para atender los asuntos personales, los resultados evidencian que el 50,0% de las personas puntúan en riesgo medio, en riesgo alto está el 16,7% para los cuales el tiempo para realizar actividades fuera de la jornada laboral es limitado y el 33,3% restante de la población está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, lo que indica que disfrutan el tiempo para su descanso y esparcimiento, familia, estudio, labores del hogar, recreación y ocio.

Para la Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo, los resultados evidencian que el 8,7% de las personas evaluadas puntúan en riesgo medio, el 39,1% está en riesgo alto y muy alto o que indica que tienen poco tiempo para dedicar al descanso y esparcimiento, familia, estudio, labores del hogar, recreación y ocio, y para el 52,2% restante de la población está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo, lo que indica que tienen tiempo suficiente para dedicar a diversas actividades en el tiempo de descanso.

- **Relaciones familiares:** Relacionado a las interacciones que el trabajador tiene con su núcleo familiar.

Relaciones familiares	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	6	100.0%	18	78.3%
Riesgo bajo	0	0.0%	4	17.4%
Riesgo medio	0	0.0%	0	0.0%
Riesgo alto	0	0.0%	0	0.0%
Riesgo muy alto	0	0.0%	1	4.3%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



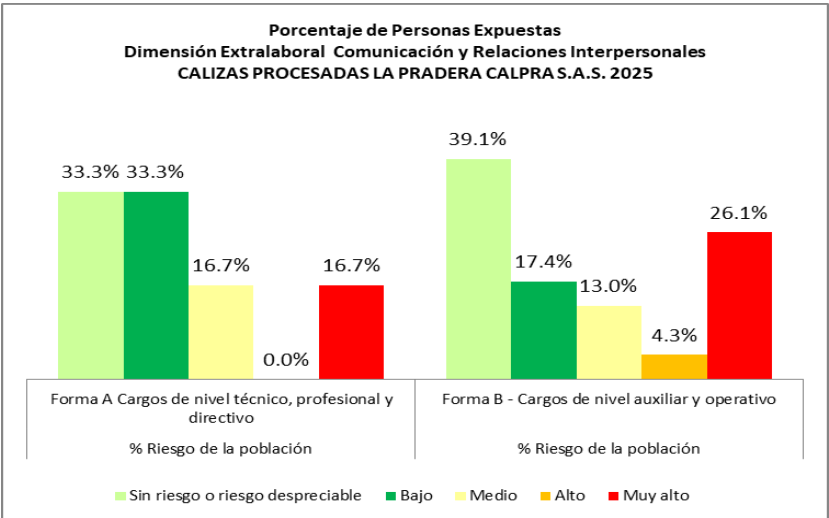
Al realizar el análisis en esta dimensión se observa que para el 100% de las personas evaluadas en la Forma A el riesgo es mínimo al estar sin riesgo o riesgo despreciable, por lo anterior manifiesta con sus respuestas que las relaciones familiares no sugieren riesgo psicosocial, lo cual indica que esa población mantiene buenas y adecuadas relaciones con sus familias.

En la Forma B el 95,7% está sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo que el grupo familiar es estable, funcional y no evidencia dificultades de difícil solución en el grupo familiar. Finalmente el 4,3% lo percibe en riesgo muy alto donde se pueden presentar situaciones conflictivas en el ámbito familiar

- **Comunicación y relaciones interpersonales;** Cualidades que determinan la comunicación asertiva e interacciones del trabajador con sus allegados y amigos.

Comunicación y relaciones interpersonales	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	2	33.3%	9	39.1%
Riesgo bajo	2	33.3%	4	17.4%
Riesgo medio	1	16.7%	3	13.0%
Riesgo alto	0	0.0%	1	4.3%
Riesgo muy alto	1	16.7%	6	26.1%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



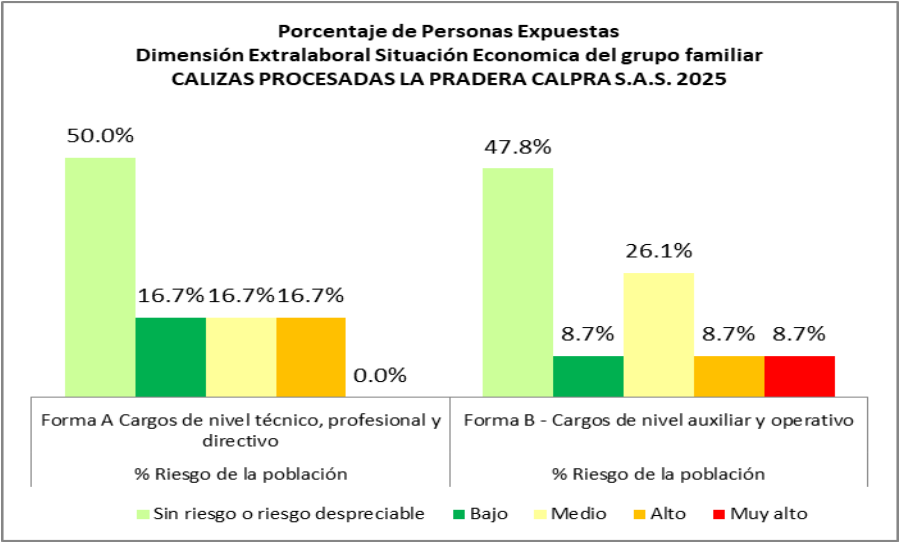
En esta dimensión en la Forma A el 66,7% está sin riesgo o riesgo despreciable lo que sugiere con sus respuestas que su comunicación y relaciones interpersonales no les representan riesgo psicosocial, lo que significa que hay una adecuada interacción de los trabajadores con sus familiares, amigos y el entorno. El 16,7% está en riesgo medio. Y el 16,7% lo percibe en riesgo muy alto lo que muestra algunas dificultades en las relaciones interpersonales con personas cercanas o amigos.

Para la Forma B el 56,5% está sin riesgo o riesgo despreciable donde no se evidencian problemáticas significativas en las relaciones que se establecen por fuera del grupo familiar, el 13,0% presenta un riesgo medio, el 30,4% percibe esta dimensión en riesgo alto y muy alto donde se presentan dificultades con respecto a la comunicación y las relaciones interpersonales así como a la capacidad y habilidad de los trabajadores en las relaciones con los otros y su entorno.

- **Situación económica:** Se relaciona a la solvencia económica que el trabajador y su grupo familiar cuenta para resolver sus gastos básicos.

Situación económica	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	3	50.0%	11	47.8%
Riesgo bajo	1	16.7%	2	8.7%
Riesgo medio	1	16.7%	6	26.1%
Riesgo alto	1	16.7%	2	8.7%
Riesgo muy alto	0	0.0%	2	8.7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



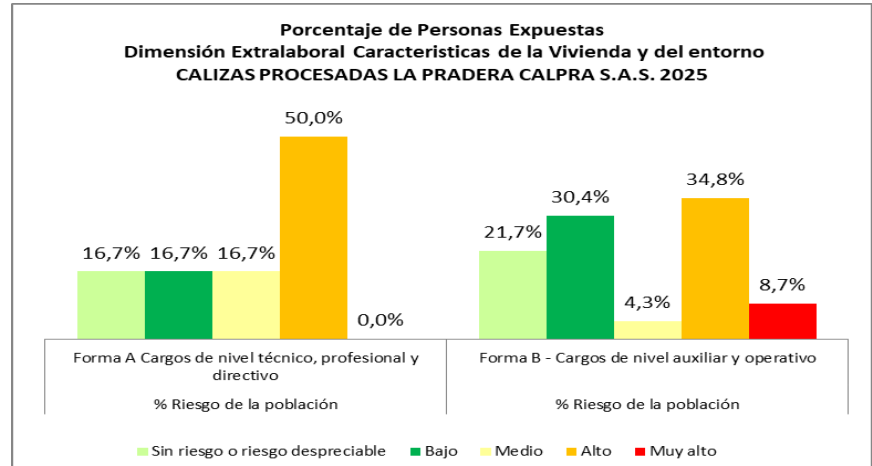
En esta dimensión para la Forma A el 16,7% de las personas valoradas puntúan en riesgo alto, por lo que consideran que la situación económica les genera cierta intranquilidad, debido a que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar; o existen deudas económicas difíciles de solventar En riesgo medio está el 16,7%. Y finalmente puntúan sin riesgo o riesgo despreciable el 66,7% de los trabajadores para los cuales es situación económica les genera tranquilidad.

Para la Forma B el 26,1% evidencia un riesgo medio, el 17,4% está en riesgo alto y muy alto por lo que consideran que la situación económica les genera preocupación y finalmente el 56,5% está en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable por lo que consideran que la situación económica les genera tranquilidad, al considerar que los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.

- **Características de la vivienda y de su entorno:** Menciona las características de la vivienda en términos de infraestructura, posibilidad de descanso, ubicación geográfica y condiciones del barrio del lugar de residencia.

Características de la vivienda y de su entorno	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	1	16,7%	5	21,7%
Riesgo bajo	1	16,7%	7	30,4%
Riesgo medio	1	16,7%	1	4,3%
Riesgo alto	3	50,0%	8	34,8%
Riesgo muy alto	0	0,0%	2	8,7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



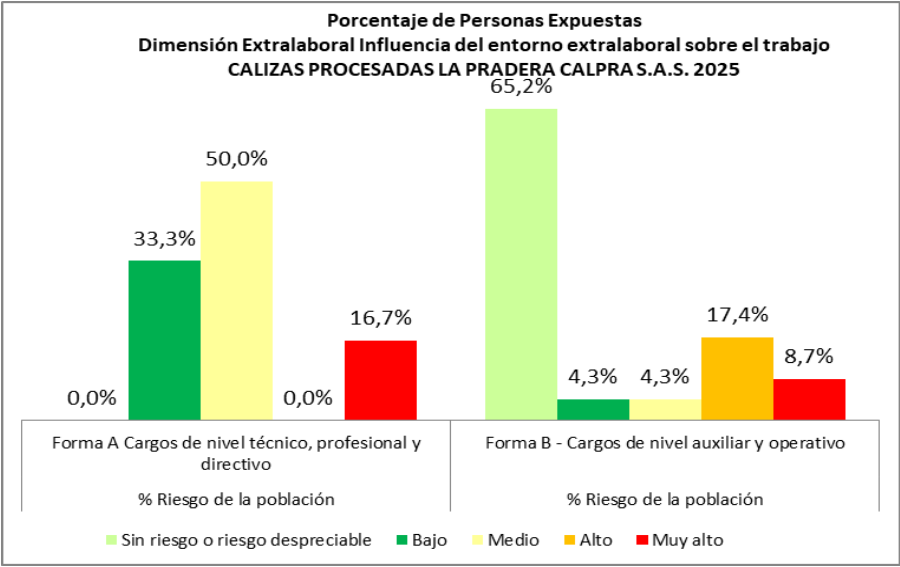
En cuanto a las características de la vivienda y su entorno, para la Forma A el 33,3% de trabajadores indican en la puntuación de sus respuestas que este concepto no les representa riesgo significativo al estar en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, lo que indica que no se presentan dificultades en lo que se refiere a las características de las vías y medios de transporte e incluso con la estructura y servicios de la vivienda. En riesgo medio esta el 16,7% Y en riesgo alto esta el 50,0% restante lo que puede evidenciar situaciones complejas en la infraestructura de la vivienda o en sus alrededores.

En la Forma B el 52,2% de trabajadores indican en la puntuación de sus respuestas estar sin riesgo o riesgo despreciable lo que indica que las condiciones de la vivienda les permite descansar cómodamente y tienen fácil acceso a medios de transportes y el 43,5% está en riesgo alto y muy alto, lo que indica que tal vez las condiciones de las viviendas y su entorno podrían ser precarias, desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. También podría suceder que en esos trabajadores la ubicación de la vivienda dificulta el acceso. El 4,3% restante está en riesgo medio.

- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** Hace referencia al influjo que ocasiona los compromisos extralaborales en el cumplimiento de los deberes laborales.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	0	0,0%	15	65,2%
Riesgo bajo	2	33,3%	1	4,3%
Riesgo medio	3	50,0%	1	4,3%
Riesgo alto	0	0,0%	4	17,4%
Riesgo muy alto	1	16,7%	2	8,7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



La puntuación de las respuestas obtenidas sugiere que el 16,7% evidencia un nivel de riesgo muy alto lo cual quiere decir que, en su cotidianidad, las situaciones de la vida familiar o personal pueden afectar su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. En riesgo medio está el 50,0%. Y finalmente el 33,3% de la población restante manifiesta con sus respuestas estar en riesgo bajo, es decir que no hay aspectos de su vida familiar y social que afectan su rendimiento y calidad del trabajo.

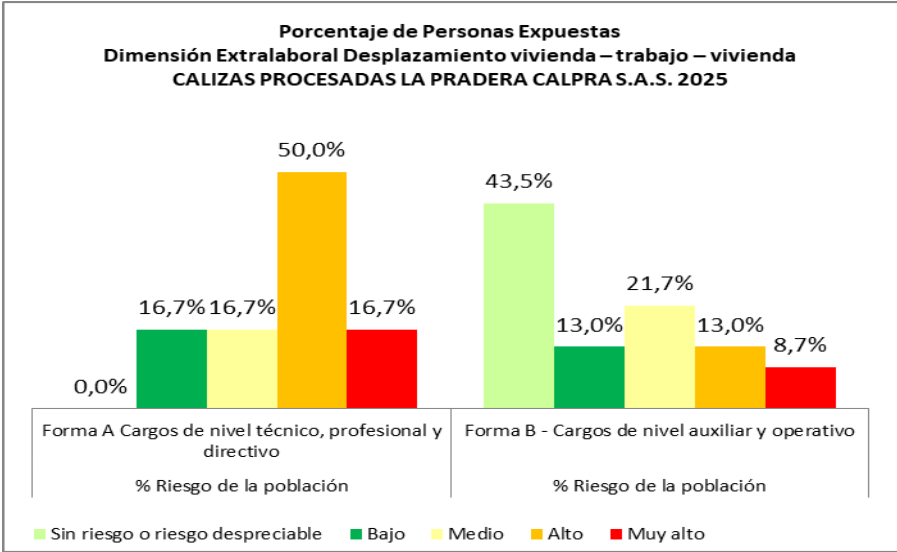
En la Forma B los resultados sugieren que el 26,1% en riesgo alto y muy alto, lo cual quiere decir que en su cotidianidad, las situaciones de la vida familiar o personal pueden afectar su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo y finalmente un 69.6% de la población restante manifiesta con sus respuesta estar en riesgo bajo y sin riesgo o riesgo despreciable, es decir que no hay aspectos de su vida familiar y social que afectan su rendimiento y calidad del trabajo. En riesgo medio está el 4,3% restante.

- **Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda:** Hace alusión a los medios de transporte empleados para movilizarse para llegar al trabajo, y para llegar a la vivienda, así como el tiempo empleado en ellos.

Desplazamienrto vivienda – trabajo - vivienda	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sin riesgo o riesgo despreciable	0	0,0%	10	43,5%
Riesgo bajo	1	16,7%	3	13,0%
Riesgo medio	1	16,7%	5	21,7%
Riesgo alto	3	50,0%	3	13,0%
Riesgo muy alto	1	16,7%	2	8,7%
Total	6	100,0%	23	100,0%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 54 DE 70



En la Forma A, el 16,7% está en riesgo bajo, para los cuales el desplazamiento no les genera molestias. El 16,7% está en riesgo medio, y finalmente el 66,7% está en riesgo alto y muy alto, para ellos el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo y la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

La puntuación para la Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo es del 21,7% en riesgo alto y muy alto, lo que evidencia que los trabajadores requieren utilizar varios medios de transporte para llegar a la empresa, les implica largos desplazamientos y con ello se reduce el tiempo que la persona puede utilizar para actividades extralaborales por lo tanto termina sacrificando tiempo personal. El 56,5% no encuentra riesgo en el desplazamiento que debe realizar hacia el trabajo y viceversa al puntuar sin riesgo o riesgo despreciable y riesgo bajo. El 21,7% lo percibe en riesgo medio.

4.4 Condiciones individuales

4.4.1. Resultados nivel de síntomas de estrés

El estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones, es decir, el bajo control. El nivel de demandas laborales suele derivarse del nivel de producción de la empresa, mientras que el nivel de control depende más bien del organigrama (estructura de autoridad, sistema de responsabilidades, etc.) La demanda elevada puede venir por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de trabajo, por órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, por la necesidad de concentración, por la cantidad de interrupciones y por la dependencia del ritmo de los demás. Y el control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas; viene determinando tanto su nivel de formación y habilidades como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo, de acuerdo con el modelo, el alto estrés se produce cuando se dan conjuntamente las condiciones de alta demanda psicológica y bajo control de la toma de decisiones.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 55 DE 70

Nivel de estrés promedio

PUNTAJE TRANSFORMADO	Tipo de cuestionario	Nivel de estrés promedio	Nivel
	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo	20,6	Alto
	Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	14,2	Medio

El personal evaluado en CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. para la Forma A es ALTO y para la Forma B en nivel de estrés es MEDIO.

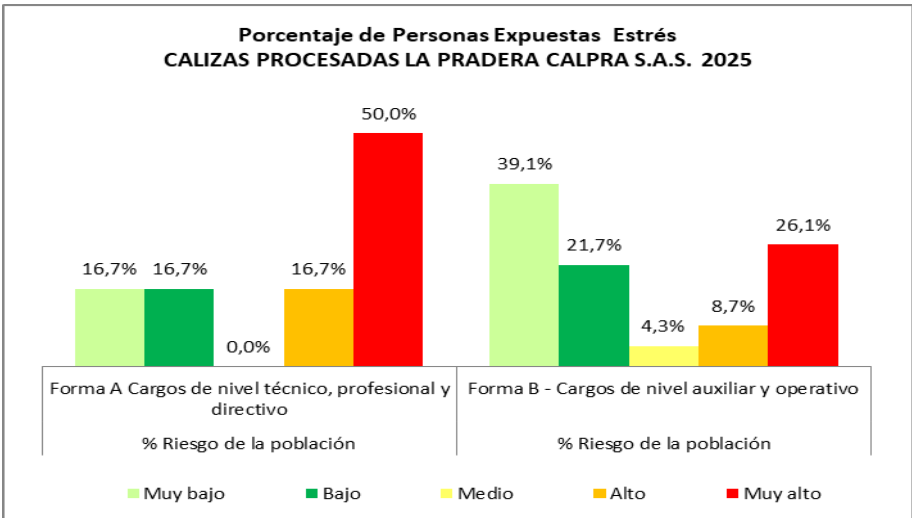
Tabla 6. Baremos de la tercera versión del "Cuestionario para la evaluación del estrés".

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Nivel de estrés Forma A y Forma B

Nivel de síntomas de estrés	Forma A cargos de nivel técnico, profesional y directivo		Forma B cargos de nivel auxiliar y operativo	
	Número de personas por nivel de estrés	%	Número de personas por nivel de estrés	%
Muy bajo	1	16,7%	9	39,1%
Bajo	1	16,7%	5	21,7%
Medio	0	0,0%	1	4,3%
Alto	1	16,7%	2	8,7%
Muy alto	3	50,0%	6	26,1%
TOTAL	6	100%	23	100%

Fuente evaluación Riesgos Psicosociales CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.



CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 56 DE 70

En cuanto al nivel de estrés, en la Forma A de las 6 encuestas calificadas cuatro(4) personas perciben un nivel de estrés alto y muy alto lo que corresponde al 66,7% de la población, es necesario vigilar a este grupo de colaboradores que evidencian la presencia de síntomas relacionados con el estrés, donde la frecuencia y cantidad de síntomas que evidencian es importante, y puede estar afectando la salud integral de ellos. Y finalmente en nivel bajo y muy bajo están dos (2) personas que corresponden al 33,3% de la población evaluada, por lo cual se debe continuar fortaleciendo las estrategias de afrontamiento del estrés.

Para las 23 personas que respondieron los cuestionarios Forma B el 60,9% están en nivel muy bajo y bajo que corresponde a catorce (14) personas, es necesario continuar fortaleciendo las estrategias de afrontamiento de estrés. Por otro lado una (1) personas está en nivel medio lo que corresponde al 4,3% de la población, donde es probable que estén presentando síntomas moderados asociados a estrés, las cuales deben ser incluidas en actividades de prevención primaria con acciones encaminadas a la prevención y control del estrés. De este personal evaluado ocho (8) personas puntúan en riesgo alto y muy alto por lo que es probable que esté presentando síntomas asociados a estrés, lo que es equivalente al 34,8% de esta población

4.4.2. Personal con riesgo prioritario en condiciones intralaboral, extralaboral y estrés

De acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial, se evidencia la siguiente cantidad de personas en riesgo prioritario en las condiciones intralaboral, extralaboral y estrés son las siguientes:

No.	RIESGO INTRALABORAL	RIESGO EXTRALABORAL	NIVEL DE ESTRÉS
1	Riesgo alto	Riesgo alto	Muy alto
2	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Muy alto
3	Riesgo alto	Riesgo alto	Muy alto
4	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Muy alto
Total			4 personas

Entre el personal evaluado cuatro (4) personas tiene un riesgo alto y muy alto en las tres condiciones evaluadas intralaboral, y estrés se recomienda incluirlas en el programa de vigilancia epidemiológico del riesgo psicosocial. Con este personal se recomienda realizar actividades tendientes a mejorar las técnicas de afrontamiento del estrés, establecer recomendaciones para su manejo y proponerles la intervención individual con remisión a la EPS o Caja de Compensación Familiar, con el fin identificar la etiología en grupos de alto riesgo, realizar seguimiento a las mismas y dar cierre al proceso de evaluación

5. CONCLUSIONES

Al realizar el análisis de la información recolectada en CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S., se pueden obtener las siguientes conclusiones:

1. El estudio se realizó con 29 personas que laboran en la CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. y se realizan de acuerdo con lo establecido en la BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 57 DE 70

LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL entregada por el MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL en el año 2010.

2. De acuerdo con la Resolución 2764 de 2022 para establecer la periodicidad de la evaluación este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual, y para las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo intralaboral medio o bajo, la evaluación se debe realizar cada dos años, teniendo en cuenta que los resultado psicosocial intralaboral de la Forma A está en RIESGO BAJO y para la Forma B en el riesgo está en RIESGO MEDIO, la próxima medición del riesgo psicosocial se debe realizar en **(2) dos año** y la fecha deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.

3. Los resultados globales sitúan las condiciones extralaborales para la Forma A y la Forma B tiene un nivel de riesgo MEDIO, lo que indica que se presentan factores psicosociales que requieren ser intervenidos con el fin de fortalecer el sano desempeño y calidad de vida de los empleados. Con un nivel de riesgo de respuesta al estrés ALTO para la Forma A y MEDIO para la Forma B.

4. Con el fin de establecer prioridades de intervención se ha definido como criterio el porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo en cada uno de los factores evaluados.

TABLA DE INTERVENCIÓN		
MUY ALTO	61 A 100%	Atención inmediata
ALTO	51 A 60%	Atención prioritaria
MEDIO	31 A 50 %	Atención a mediano plazo
BAJO	0 A 30 %	Mantenimiento preventivo

Se tiene como criterio el porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo en cada uno de los factores evaluados: se consideran factores de riesgo aquellos cuyo mayor porcentaje de trabajadores se ubican en los niveles de riesgo alto o muy alto. Factores para monitorear aquellos en los cuales el mayor porcentaje de trabajadores se encuentra en niveles de riesgo medio. Se consideran factores favorables aquellos en los cuales el mayor porcentaje de trabajadores obtuvo puntuaciones en los niveles de riesgo bajo o sin riesgo.

5. En el constructo Intralaboral en CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S., se identifican en cada dominio las dimensiones que requieren ser intervenidas:

1. En el dominio **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO** en la en la Forma A y Forma B, para los empleados del CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.,

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 58 DE 70

Expuestos	Nivel de riesgo	Intervención	Dimensión
Forma A Cargos de nivel directivo y de nivel técnico, profesional	Medio	Atención a mediano plazo	Relación con los colaboradores , en esta dimensión se presentan dificultades para una comunicación eficiente entre jefes y colaboradores, de igual forma evidencia que no se presenta o es inapropiado el apoyo que reciben los jefes de los colaboradores en cuanto a las dificultades que se presentan en el trabajo.

- En este dominio se destacan los siguientes factores que se consideran favorables para el personal y los cuales es importante continuar fortaleciendo como aquellas condiciones del trabajo que facilitan el desarrollo sano y productivo del trabajador:

FACTORES FAVORABLES	
Forma A	Forma B
Características del liderazgo	
Relaciones sociales en el trabajo	
Retroalimentación del desempeño	

5.2 En el dominio **CONTROL DE SU TRABAJO** en la Forma A y en la Forma B, para los empleados del CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S., se destacan los siguientes factores que se consideran favorables para el personal y los cuales es importante continuar fortaleciendo como aquellas condiciones del trabajo que facilitan el desarrollo sano y productivo del trabajador:

FACTORES FAVORABLES	
Forma A	Forma B
Claridad del rol	
Capacitación	
Oportunidades y uso de habilidades y destrezas	
Participación y manejo del cambio	
Control y autonomía sobre el trabajo	

5.3 Del dominio **DEMANDAS DEL TRABAJO**, para la Forma A y Forma B se evidencian las siguientes dimensiones que requieren:

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 59 DE 70

Expuestos	Nivel de riesgo	Intervención	Dimensión
Forma A Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	Medio	Atención mediano plazo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico: consideran que las condiciones del lugar de trabajo son inadecuadas o sus tareas le implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente su desempeño, por esta razón se hace indispensable el diseño de acciones que permitan lograr un mejor control sobre este factor de riesgo.
Forma B Cargos de nivel auxiliar y operativo	Muy alto	Atención inmediata	
Forma A Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	Muy alto	Atención inmediata	Exigencias de responsabilidad, esta dimensión el nivel de riesgo es muy significativo para quienes tienen personal a cargo, por asumir de manera personal los resultados de su área o sección los cuales tienen un impacto importante sobre el crecimiento de la compañía y de la supervisión de los empleados a cargo.
Forma A Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	Medio	Atención mediano plazo	Demandas emocionales, lo cual indica que los colaboradores están expuestos a un trato hostil o negativo por parte clientes o usuarios (internos o externos) donde se ve limitada la forma expresarse conforme a sus ideas y sentimientos, además, deben simular u ocultar los sentimientos y emociones en el trabajo.
Forma A Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	Muy alto	Atención inmediata	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el trabajador percibe al tener que debe atender asuntos del trabajo por fuera de su jornada laboral por lo que ve afectada su dinámica y relaciones interpersonales como consecuencia del trabajo.
Forma B Cargos de nivel auxiliar y operativo	Medio	Atención mediano plazo	
Forma B Cargos de nivel auxiliar y operativo	Medio	Atención mediano plazo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el trabajador percibe al tener que debe atender asuntos del trabajo por fuera de su jornada laboral por lo que ve afectada su dinámica y relaciones interpersonales como

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 60 DE 70

			consecuencia del trabajo.
Forma A Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	Medio	Atención mediano plazo	Demandas de carga mental , al parecer los trabajadores perciben la presencia de una alta demanda cualitativa en su trabajo, lo que Implica un alto grado de concentración, esfuerzo mental y la atención de pequeños detalles, de igual forma en su trabajo se requiere de niveles altos de concentración, memoria, análisis y procesamiento de la información, y esto pueda implicar agotamiento y cansancio mental, que puede desencadenar en situaciones de estrés laboral desfavoreciendo las condiciones laborales del trabajador.

- En este dominio se destacan los siguientes factores que se consideran favorables para el personal y los cuales es importante continuar fortaleciendo como aquellas condiciones del trabajo que facilitan el desarrollo sano y productivo del trabajador:

FACTORES FAVORABLES	
Forma A	Forma B
Consistencia del rol	Demandas emocionales
Demandas cuantitativas	Demandas de carga mental
Demandas de la jornada de trabajo	

- 5.4 Finalmente en el dominio RECOMPENSA se destacan los siguientes factores favorables, al no presentar riesgo para el personal y los cuales es importante continuar fortaleciendo como aquellas condiciones del trabajo que facilitan el desarrollo sano y productivo del trabajador:

FACTORES FAVORABLES	
Forma A	Forma B
Reconocimiento y compensación	
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	

- 5 Por otro lado, los empleados del CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. para la Forma A y la Forma B se encuentran expuestos a los siguientes **RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES** de manera global y se debe intervenir:

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 61 DE 70

Expuestos	Nivel de riesgo	Intervención	Dimensión
Forma B Cargos de nivel auxiliar y operativo	Medio	Atención mediano plazo	Tiempo fuera del trabajo , lo que indica que los trabajadores consideran que los tiempos para el descanso y para realizar actividades por fuera de las responsabilidades laborales, son insuficientes o son indebidamente aprovechados
Forma A Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	Medio	Atención mediano plazo	Características de la vivienda y de su entorno indica que pueden tener complicaciones o verse afectados en lo que se refiere a distancia de la vivienda, características de las vías y medios de transporte e incluso con la estructura y servicios de las viviendas.
Forma B Cargos de nivel auxiliar y operativo			
Forma A Cargos de nivel técnico, profesional y directivo	Muy alto	Atención inmediata	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda : lo que sugiere que en general para la población trabajadora es difícil e incómodo transportarse de la casa al trabajo y del trabajo a la casa y deben invertir gran cantidad de tiempo para realizar estos desplazamientos.

- En este dominio se destacan los siguientes factores que se consideran favorables para el personal y los cuales es importante continuar fortaleciendo como aquellas condiciones del trabajo que facilitan el desarrollo sano y productivo del trabajador:

FACTORES FAVORABLES	
Forma A	Forma B
Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	Comunicación y relaciones interpersonales
Tiempo fuera del trabajo	
Relaciones familiares	
Situación económica del grupo familiar	
Características de la vivienda y de su entorno	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 62 DE 70

7. Condiciones individuales Forma A y Forma B – Nivel síntomas de estrés

En cuanto al nivel de estrés, en la Forma A de las 6 encuestas calificadas cuatro(4) personas perciben un nivel de estrés alto y muy alto lo que corresponde al 66,7% de la población, es necesario vigilar a este grupo de colaboradores que evidencian la presencia de síntomas relacionados con el estrés, donde la frecuencia y cantidad de síntomas que evidencian es importante, y puede estar afectando la salud integral de ellos. Y finalmente en nivel bajo y muy bajo están dos (2) personas que corresponden al 33,3% de la población evaluada, por lo cual se debe continuar fortaleciendo las estrategias de afrontamiento del estrés.

Para las 23 personas que respondieron los cuestionarios Forma B el 60,9% están en nivel muy bajo y bajo que corresponde a catorce (14) personas, es necesario continuar fortaleciendo las estrategias de afrontamiento de estrés. Por otro lado una (1) personas está en nivel medio lo que corresponde al 4,3% de la población, donde es probable que estén presentando síntomas moderados asociados a estrés, las cuales deben ser incluidas en actividades de prevención primaria con acciones encaminadas a la prevención y control del estrés. De este personal evaluado ocho (8) personas puntúan en riesgo alto y muy alto por lo que es probable que esté presentando síntomas asociados a estrés, lo que es equivalente al 34,8% de esta población

Personal con riesgo prioritario en condiciones intralaboral, extralaboral y estrés

De acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial, se evidencia la siguiente cantidad de personas en riesgo prioritario en las condiciones intralaboral, extralaboral y estrés son las siguientes:

No.	RIESGO INTRALABORAL	RIESGO EXTRALABORAL	NIVEL DE ESTRÉS
1	Riesgo alto	Riesgo alto	Muy alto
2	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Muy alto
3	Riesgo alto	Riesgo alto	Muy alto
4	Riesgo muy alto	Riesgo muy alto	Muy alto
Total			4 personas

Entre el personal evaluado cuatro (4) personas tiene un riesgo alto y muy alto en las tres condiciones evaluadas intralaboral, y estrés se recomienda incluirlas en el programa de vigilancia epidemiológico del riesgo psicosocial. Con este personal se recomienda realizar actividades tendientes a mejorar las técnicas de afrontamiento del estrés, establecer recomendaciones para su manejo y proponerles la intervención individual con remisión a la EPS o Caja de Compensación Familiar, con el fin identificar la etiología en grupos de alto riesgo, realizar seguimiento a las mismas y dar cierre al proceso de evaluación

8. Al momento de implementar el programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial se debe tener en cuenta las responsabilidades de:

- **ARL:** Brindar asesoría técnica para la intervención y puesta en marcha del programa.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 63 DE 70

- **GERENTE CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.:** Aportará los recursos logísticos, económicos y de talento humano necesarios para el adecuado desarrollo del programa psicosocial, tanto en la evaluación, implementación e intervención.
- **GESTION HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Dirigirán la realización y cumplimiento de las actividades planeadas en el programa de riesgo psicosocial y el uso adecuado de los recursos
- **COLABORADORES DE LA EMPRESA:** Participaran de manera voluntaria en la evaluación y fases masivas de promoción y prevención e incorporaran comportamientos y acciones que se requieran de su parte para mitigar el riesgo psicosocial.

6. PLAN DE ACCIÓN SUGERIDO PARA LAS DIMENSIONES EN RIESGO PRIORITARIO

El resultado general de este diagnóstico correspondiente a CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S., sugiere a la empresa la necesidad de diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial que dé respuesta a las necesidades encontradas y mantener los factores favorables que neutralicen y/o prevengan y presenta dimensiones que requieren intervención de acuerdo con el plan que se describe en el **archivo plan de intervención sugerido riesgo psicosocial CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.**

7. RECOMENDACIONES GENERALES

Para dar continuidad al proceso de riesgo psicosocial y con el objetivo de proteger la salud de los colaboradores, se hace necesario considerar las siguientes recomendaciones:

- De acuerdo con la Resolución 2764 de 2022 para establecer la periodicidad de la evaluación este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual, y para las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo intralaboral medio o bajo, la evaluación se debe realizar cada dos años, teniendo en cuenta que los resultado psicosocial intralaboral de la Forma A está en RIESGO BAJO y para la Forma B en el riesgo está en RIESGO MEDIO, la próxima medición del riesgo psicosocial se debe realizar en **(2) dos año** y la fecha deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.
- Revisar y cumplir con lo establecido en el Protocolo de acciones generales de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos asociados publicada por el Ministerio de trabajo y con la cual se da cumplimiento a la resolución 2764 de 2022, con el fin de tener en cuenta las actividades allí propuestas para la promoción de los factores favorables o positivos y en la intervención de los factores de riesgo y prevención de sus factores adversos
- La Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de la Factores Psicosociales y los protocolos contiene recomendaciones para el desarrollo de acciones y estrategias para los factores psicosocial y es un referente mínimo para los empleadores y

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 64 DE 70

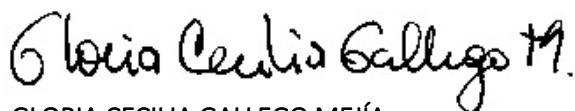
además se pueden desarrollar acciones y estrategias adicionales para la intervención tanto de los factores de riesgo como de los efectos con medidas de intervención en la fuente y en los trabajadores.

- Se recomienda recopilar los avances en los planes de intervención y los cambios administrativos, locativos o de infraestructura, que puedan afectar de forma significativa los hallazgos de la presente evaluación para generar y mantener la confianza de los colaboradores con el proceso y legitimar un nuevo diagnóstico.
- Para las medidas de intervención la empresa es la responsable de llevar a cabo las medidas preventivas propuestas y de cumplir los plazos que ella establezca para su ejecución.
- La intervención primaria de los factores de riesgo psicosocial como lo establece la Resolución 2764 de 2022, debe realizarse en la fuente a través de cambios organizacionales, controles administrativos y controles operacionales, necesarios para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- La intervención secundaria se debe realizar en el trabajador a través de acciones y estrategias para la promoción de la salud y prevención de efectos adversos de la exposición a factores psicosociales.
- De acuerdo con los resultados de la evaluación la empresa debe implementar un Programa de Gestión del riesgo psicosocial, sin embargo, es importante resaltar que en se debe implementar un sistema de vigilancia epidemiológico tal como lo establece la Resolución 2764 de 2022, cuando se presenten los siguientes criterios para la inclusión de los trabajadores; casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral, consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas, trabajadores accidentados de forma recurrente, patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, casos reporten incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial, eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, casos de estrés postraumático, trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social, para ellos se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.
- Asegurar la participación de los trabajadores en actividades de promoción, prevención sobre el riesgo psicosocial a cargo de la ARL.
- Realizar una campaña de orientación a todo el personal, en la que se les explique todas las instancias a las que pueden acceder para buscar apoyo psicológico, tales pueden ser. EPS, Caja de Compensación Familiar, y comunicarlo a todo el personal.
- En el proceso de selección de personal incluir pruebas psicotécnicas que permitan evaluar características de personalidad y la valoración de estrategias de afrontamiento de estrés
- Estructurar mecanismos funcionales para la identificación de necesidades reales de capacitación, que atiendan el componente técnico propio de los diferentes cargos.

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 65 DE 70

Realizar actividades de Bienestar Laboral, encaminada a mejorar la calidad de vida de los trabajadores que incluya actividades recreativas y culturales e incluir a la familia del colaborador.

- Realizar actividades tendientes a la prevención de situaciones relacionadas con el acoso laboral con la participación del Comité Convivencia Laboral.
- Implementar el programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, promoviendo actividades de estilos de vida y trabajo saludable.
- Desde el orden colectivo realizar actividades educativas y algunos temas propuestos para este plan de intervención son:
 - ✓ Gestión de emociones
 - ✓ Comunicación efectiva y asertiva
 - ✓ Resolución de conflictos
 - ✓ Relaciones interpersonales y apoyo social
 - ✓ Estrategias afrontamiento estrés
 - ✓ Motivación
 - ✓ Plan de pausas activas
 - ✓ Signos y síntomas de la ansiedad
 - ✓ Hábitos de vida saludable
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Prevención como de sustancias psicoactivas
 - ✓ Inteligencia financiera
 - ✓ Gestión del tiempo
- La intervención sobre el trabajador tiene como objetivo, conseguir que el trabajador conozca los riesgos, adquiera nuevas actitudes hacia el trabajo y prevenir, analizar y afrontar las situaciones de riesgo en el trabajo.
- Reforzar en los trabajadores la necesidad de incorporar hábitos relacionados con un estilo de vida saludable como el deporte, la relajación, la alimentación balanceada, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, entre otras.



GLORIA CECILIA GALLEGO MEJÍA

Psicóloga Esp. Gerencia de la Salud Ocupacional

Licencia SST No. No. 2018060369415 de 29 noviembre 2018

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 66 DE 70

8. ANEXO - RESUMEN GLOBAL DE RESULTADOS

A continuación, se presenta para los factores intralaborales y extralaborales una síntesis de los resultados donde se pueden evidenciar el porcentaje del personal expuesto por niveles de riesgo, para los colaboradores vinculados a la empresa CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.:

1. RESUMEN GLOBAL DE PERSONAS EVALUADAS EN NIVELES DE RIESGO INTRALABORAL Y EXTRALABORAL CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.

MATRIZ RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. S.A.S FORMA A Y FORMA B 2025															Total personas evaluadas: 29	
	DOMINIOS	DIMENSIONES	Tipo cuestionario intralaboral	Niveles de riesgo											Forma A:	6
				Sin riesgo	%	Riesgo bajo	%	Riesgo medio	%	Riesgo alto	%	Riesgo muy alto	%	Suma riesgos prioritario alto / muy alto	Forma B:	23
FACTORES INTRALABORALES	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Forma A	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	Mantenimiento preventivo
			Forma B	7	30,4%	7	30,4%	5	21,7%	2	8,7%	2	8,7%	4	17,4%	Mantenimiento preventivo
		Relaciones sociales en el trabajo	Forma A	1	16,7%	2	33,3%	2	33,3%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
			Forma B	9	39,1%	3	13,0%	4	17,4%	4	17,4%	3	13,0%	7	30,4%	Mantenimiento preventivo
		Retroalimentación del desempeño	Forma A	3	50,0%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
			Forma B	8	34,8%	7	30,4%	2	8,7%	4	17,4%	2	8,7%	6	26,1%	Mantenimiento preventivo
		Relación con los colaboradores	Forma A	2	33,3%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	Atención a mediano plazo
			Forma B	2	33,3%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	Atención a mediano plazo
	Control sobre el	Claridad del rol	Forma A	5	83,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 68 DE 70

			Forma B	20	87,0%	1	4,3%	2	8,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	Mantenimiento preventivo
		Demandas de la jornada de trabajo	Forma A	1	16,7%	2	33,3%	2	33,3%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
			Forma B	11	47,8%	3	13,0%	3	13,0%	3	13,0%	3	13,0%	6	26,1%	Mantenimiento preventivo
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Forma A	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	0	0,0%	4	66,7%	4	66,7%	Atención inmediata
			Forma B	7	30,4%	7	30,4%	1	4,3%	6	26,1%	2	8,7%	8	34,8%	Atención a mediano plazo
		Demandas cuantitativas	Forma A	4	66,7%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
			Forma B	7	30,4%	4	17,4%	1	4,3%	3	13,0%	8	34,8%	11	47,8%	Atención a mediano plazo
		Demandas de carga mental	Forma A	1	16,7%	0	0,0%	2	33,3%	1	16,7%	2	33,3%	3	50,0%	Atención a mediano plazo
			Forma B	9	39,1%	2	8,7%	5	21,7%	4	17,4%	3	13,0%	7	30,4%	Mantenimiento preventivo
	Recompensa	Reconocimiento y compensación	Forma A	4	66,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	Mantenimiento preventivo
			Forma B	6	26,1%	5	21,7%	6	26,1%	0	0,0%	6	26,1%	6	26,1%	Mantenimiento preventivo
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Forma A	4	66,7%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
			Forma B	12	52,2%	4	17,4%	3	13,0%	1	4,3%	3	13,0%	4	17,4%	Mantenimiento preventivo

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 69 DE 70

RESULTADO GLOBAL DIMENSIONES EXTRALABORALES GLOBAL CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S. FORMA A Y FORMA B 2025															
29 Personas															
EXTRALABORAL	DIMENSIONES		NIVELES DE RIESGO										SUMA RIESGOS PRIORITARIO ALTO / MUY ALTO	% RIESGO PRIORITARIO	INTERVENCIÓN
			SIN RIESGO	%	RIESGO BAJO	%	RIESGO MEDIO	%	RIESGO ALTO	%	RIESGO MUY ALTO	%			
	Tiempo fuera del trabajo	Forma A	1	16,7%	1	16,7%	3	50,0%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
		Forma B	7	30,4%	5	21,7%	2	8,7%	2	8,7%	7	30,4%	9	39,1%	Atención a mediano plazo
	Relaciones familiares	Forma A	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	Mantenimiento preventivo
		Forma B	18	78,3%	4	17,4%	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	1	4,3%	Mantenimiento preventivo
	Comunicación y relaciones interpersonales	Forma A	2	33,3%	2	33,3%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
		Forma B	9	39,1%	4	17,4%	3	13,0%	1	4,3%	6	26,1%	7	30,4%	Mantenimiento preventivo
	Situación económica del grupo familiar	Forma A	3	50,0%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	0	0,0%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
		Forma B	11	47,8%	2	8,7%	6	26,1%	2	8,7%	2	8,7%	4	17,4%	Mantenimiento preventivo
EXTRALABORAL	Características de la vivienda y de su entorno	Forma A	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	3	50,0%	0	0,0%	3	50,0%	Atención a mediano plazo
		Forma B	5	21,7%	7	30,4%	1	4,3%	8	34,8%	2	8,7%	10	43,5%	Atención a mediano plazo
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Forma A	0	0,0%	2	33,3%	3	50,0%	0	0,0%	1	16,7%	1	16,7%	Mantenimiento preventivo
		Forma B	15	65,2%	1	4,3%	1	4,3%	4	17,4%	2	8,7%	6	26,1%	Mantenimiento preventivo
	Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda	Forma A	0	0,0%	1	16,7%	1	16,7%	3	50,0%	1	16,7%	4	66,7%	Atención inmediata
		Forma B	10	43,5%	3	13,0%	5	21,7%	3	13,0%	2	8,7%	5	21,7%	Mantenimiento preventivo

CALIZAS PROCESADAS LA PRADERA CALPRA S.A.S.	RESULTADOS MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRES	F Emisión: Mayo 2025
		Versión: 0
		Página 70 DE 70

TABLA DE INTERVENCIÓN			
CONVENCIONES NIVEL DE RIESGO Y TIPO DE INTERVENCIÓN	NIVEL DE RIESGO	RANGOS	TIPO DE INTERVENCIÓN
	MUY ALTO	61 A 100%	Atención inmediata
	ALTO	51 A 60%	Atención prioritaria
	MEDIO	31 A 50%	Atención a mediano plazo
	BAJO	0 A 30%	Mantenimiento preventivo