

**Propuesta de programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial para
empresa INGENIERIA STM SAS**

Nila Dialile Bohórquez Fino

Consultoría para optar el Título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Directora Monografía

Jenny Milena Alvarez Silva

**Máster sistemas integrados de gestión en seguridad y salud en el trabajo,
Prevención del Riesgo laboral, gestión del medio ambiente y responsabilidad social.**

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Dedicatoria

Este proyecto se lo dedicó a Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría para superar cada desafío, a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus sacrificios, que han sido el motor de mi esfuerzo y dedicación, a mi pareja; compañero de vida por todo el apoyo incondicional, por estar a mi lado en cada momento de este proceso, celebrando mis logros y brindándome aliento en los momentos difíciles. Tu paciencia, comprensión y motivación fueron esenciales para mantenerme firme en este desafío, a mis profesores y mentores, por compartir su conocimiento y guiarme con paciencia y entrega. Y, finalmente, a mí misma, por la perseverancia y constancia entregada que me han llevado hasta aquí.

Con amor y gratitud,

Nila Dialile Bohórquez Fino

Agradecimientos

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por guiarme en este proceso y darme la fortaleza para superar cada desafío. A mi familia y a mi pareja, por su apoyo incondicional, paciencia y dedicación. Su compañía ha sido fundamental en mi crecimiento personal y profesional, brindándome siempre el aliento necesario para seguir adelante.

A mis docentes y mentores, quienes, con su conocimiento, orientación y exigencia, contribuyeron significativamente a la construcción de este trabajo. Su dedicación ha sido clave en mi desarrollo académico.

A la empresa Ingeniería STM SAS, por brindarme la oportunidad de desarrollar este proyecto y aportar en la construcción de un entorno laboral más saludable. Agradezco la confianza depositada en mí y el espacio otorgado para aplicar mis conocimientos en un contexto real.

A mis compañeros, por su apoyo, compañía y por todas las experiencias compartidas a lo largo de esta etapa.

Contenido

Introducción	11
1. Justificación	12
2. Descripción del problema	13
2.1 Planteamiento del problema.....	13
2.2 Formulación del problema	14
3. Objetivos	14
3.1 Objetivo general.....	14
3.2 Objetivos específicos	14
4. Marco referencial	15
4.1 Antecedentes	15
5. Marco teórico	20
6. Marco conceptual.....	26
7. Marco legal	29
8. Marco normativo.....	31
8.1 Diseño metodológico	32
8.2 Fases de estudio	32
8.3 Muestra:	34
8.4 Instrumentos.....	34
8.5 Proceso de validación de los instrumentos	35
8.6 Limitaciones del estudio	36
8.7 Procedimiento de investigación.	36

.....	44
.....	46
9. Cronograma.....	71
10. Costos / Beneficios	74
11. Conclusiones	76
12. Recomendaciones	77
Referencias.....	78

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Diagrama de Gantt</i>	33
Tabla 2. <i>Condiciones y dimensiones intralaborales</i>	38
Tabla 3. <i>Condiciones y dimensiones extralaborales</i>	39
Tabla 4. <i>Adaptada de batería de riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS, 2024.</i>	59
Tabla 5. <i>Dimensiones factor de riesgo extralaboral</i>	61
Tabla 6. <i>Dimensiones factor de riesgo extralaboral</i>	61
Tabla 7. <i>Cuestionario general de estrés</i>	62
Tabla 8. <i>Sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial</i>	70
Tabla 9. <i>Costos vs ahorros potenciales por reducción de ausentismo</i>	75

Lista de figuras

Figura 1. <i>Género</i>	43
Figura 2. <i>Rango de edad</i>	44
Figura 3. <i>Estado civil</i>	45
Figura 4. <i>Estudio</i>	45
Figura 5. <i>Vivienda</i>	46
Figura 6. <i>Estrato</i>	47
Figura 7. <i>Cargo</i>	47
Figura 8. <i>Antigüedad en el cargo</i>	48
Figura 9. <i>Antigüedad en la empresa</i>	49
Figura 10. <i>Tipo de salario</i>	49
Figura 11. <i>Tipo de contrato</i>	50
Figura 12. <i>Horas trabajadas</i>	51
Figura 13. <i>Intralaboral A</i>	52
Figura 14. <i>Extralaboral A</i>	53
Figura 15. <i>Estrés A</i>	54
Figura 16. <i>Intralaboral B</i>	55
Figura 17. <i>Extralaboral B</i>	56
Figura 18. <i>Estrés B</i>	57
Figura 19. <i>Diagrama del programa de vigilancia psicosocial</i>	69
Figura 20. <i>Cronograma de actividades PVE Ingeniería STM SAS</i>	71

Resumen

Este documento propone el diseño e implementación de un programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial (PVE-RP) para la empresa Ingeniería STM SAS, ubicada en Aguazul, Casanare. Su propósito es identificar, evaluar y mitigar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, contribuyendo a la mejora del ambiente laboral y la productividad organizacional.

Para el desarrollo del programa, se siguieron los siguientes pasos metodológicos:

Caracterización de las condiciones actuales: Se realizó una revisión documental sobre la aplicación de la batería de evaluación del riesgo psicosocial para identificar los factores de riesgo dentro de la empresa.

Diseño del PVE-RP: Basado en el Ciclo de Deming (PHVA - Planear, Hacer, Verificar, Actuar/Ajustar), se estructuraron estrategias y acciones para la identificación, prevención, intervención y control del riesgo psicosocial.

Formulación de indicadores: Se establecieron métricas de medición para evaluar la efectividad del programa y garantizar su mejora continua.

Entre los principales hallazgos, se identificaron factores de riesgo psicosocial relacionados con carga laboral, condiciones adecuadas de manejo del estrés y demandas emocionales, que pueden afectar la salud mental y el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, se evidenció la necesidad de establecer un programa estructurado que permita el monitoreo continuo y la mitigación de los riesgos detectados. Del mismo modo, la implementación de un enfoque basado en el Ciclo de Deming permitirá un proceso de mejora continua en la gestión del riesgo psicosocial dentro de la empresa.

En conclusión, el desarrollo de este programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial proporcionará a Ingeniería STM SAS un mecanismo efectivo para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales, promoviendo un entorno laboral saludable y seguro. La implementación de este programa fortalecerá la cultura organizacional, mejorará el bienestar de los trabajadores y optimizará la productividad empresarial.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, vigilancia epidemiológica, salud laboral, bienestar organizacional, seguridad y salud en el trabajo.

Abstract

This document proposes the design and implementation of an epidemiological surveillance program for psychosocial risk (PVE-RP) for the company Ingeniería STM SAS, located in Aguazul, Casanare. Its purpose is to identify, assess, and mitigate psychosocial risk factors that may affect workers' health and well-being, contributing to the improvement of the work environment and organizational productivity.

The following methodological steps were followed for the program's development:

Characterization of current conditions: A documentary review of the application of the psychosocial risk assessment battery was conducted to identify psychosocial risk factors within the company.

PVE-RP Design: Based on the Deming Cycle (PDCA - Plan, Do, Check, Act/Adjust), strategies and actions were structured for the identification, prevention, intervention, and control of psychosocial risks.

Formulation of indicators: Measurement metrics were established to evaluate the program's effectiveness and ensure its continuous improvement.

Among the main findings, psychosocial risk factors were identified related to workload, proper stress management conditions, and emotional demands, which may affect workers' mental health and performance.

Additionally, the need to establish a structured program that allows for continuous monitoring and mitigation of detected risks was evidenced. Likewise, the implementation of an approach based on the Deming Cycle will enable a continuous improvement process in the management of psychosocial risk within the company.

Keywords: Psychosocial risk, epidemiological surveillance, occupational health, organizational well-being, occupational safety and health.

Introducción

En el entorno laboral, los riesgos psicosociales representan una amenaza significativa para la salud física, mental y emocional de los trabajadores. Estos riesgos, derivados de factores organizacionales, ambientales y de las dinámicas laborales, pueden generar estrés, agotamiento, conflictos interpersonales y, en casos extremos, afectar gravemente la salud mental y el desempeño de los empleados. La falta de una gestión adecuada de estos riesgos no solo impacta el bienestar individual, sino que también puede traducirse en un aumento del ausentismo, disminución de la productividad y mayores costos para las empresas.

En Colombia, la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado para incluir la gestión del riesgo psicosocial como un componente fundamental dentro de las organizaciones. La Resolución 2646 de 2008 establece lineamientos específicos para la identificación, evaluación y prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo, exigiendo a las empresas adoptar estrategias para mitigarlos y promover entornos laborales saludables.

En este contexto, la empresa Ingeniería STM SAS, ubicada en el municipio de Aguazul, Casanare, reconoce la necesidad de implementar un enfoque preventivo y proactivo en la gestión de los riesgos psicosociales. Para ello, se propone el diseño de un programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial (PVERP), que permita identificar, evaluar y mitigar dichos factores a través de estrategias de prevención y monitoreo continuo.

La hipótesis de este estudio plantea que la implementación de un programa estructurado de vigilancia epidemiológica contribuirá significativamente a la reducción de los factores de riesgo

psicosocial dentro de la organización, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y fortaleciendo el clima organizacional.

Este estudio es de gran relevancia en el campo de la salud ocupacional, ya que ofrece un modelo de intervención basado en la prevención y el seguimiento, alineado con las normativas vigentes. Su implementación no solo garantizará el cumplimiento legal, sino que también promoverá una cultura empresarial orientada al bienestar de los colaboradores, optimizando la eficiencia operativa y la sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

1. Justificación

La empresa Ingeniería STM SAS, ubicada en el municipio de Aguazul, Casanare, desarrolla actividades en el sector de hidrocarburos con un alto nivel de exigencia operativa, lo que ha generado riesgos psicosociales en los trabajadores, identificados en la aplicación de la batería del riesgo psicosocial. Estos riesgos pueden afectar la salud mental, el desempeño laboral y la productividad de la empresa.

El programa se fundamenta en metodologías científicas que permiten la identificación y control del riesgo psicosocial, utilizando instrumentos de evaluación como la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo.

El diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial para Ingeniería STM SAS responde a la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Su implementación contribuirá a la prevención de enfermedades relacionadas con el estrés, mejorará la calidad de vida de los trabajadores y optimizará el rendimiento organizacional.

2. Descripción del problema

2.1 Planteamiento del problema

En el sector de hidrocarburos, las exigencias operativas, los turnos prolongados, la alta responsabilidad y las condiciones de trabajo pueden generar riesgos psicosociales que afectan el bienestar de los empleados. Diversos estudios han demostrado que los factores de riesgo psicosocial, como la carga laboral excesiva, la falta de control sobre el trabajo y el estrés organizacional, pueden derivar en problemas de salud mental, desmotivación, ausentismo laboral y disminución en la productividad de las empresas (Villalobos, 2019).

La empresa Ingeniería STM SAS, ubicada en el municipio de Aguazul, Casanare, desarrolla actividades en el sector de hidrocarburos con un alto nivel de exigencia operativa. En una evaluación previa realizada a través de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, se identificaron factores de riesgo que pueden comprometer la salud mental y el desempeño laboral de sus trabajadores. Entre los principales hallazgos se encuentran niveles de estrés laboral, carga emocional y demandas psicológicas que pueden impactar negativamente en la calidad de vida de los colaboradores y en la eficiencia de la organización.

El diseño del programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial (PVERP) responde a la necesidad de abordar esta problemática de manera estructurada, basándose en metodologías científicas que permitan la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo. Implementar este programa no solo contribuirá a la prevención de enfermedades asociadas al estrés laboral, sino que también mejorará el clima organizacional, fortalecerá el bienestar de los empleados y optimizará el desempeño general de la empresa.

Dado que la intervención temprana en los factores de riesgo psicosocial ha demostrado ser efectiva en la reducción del estrés y la mejora del rendimiento laboral, la presente propuesta busca proporcionar una herramienta integral que garantice condiciones laborales seguras y saludables en Ingeniería STM SAS, alineándose con la normativa vigente y promoviendo una cultura organizacional enfocada en la salud ocupacional.

2.2 Formulación del problema

¿Cómo diseñar un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial para la empresa Ingeniería STM SAS?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar un programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial en la empresa Ingeniería STM SAS en el Municipio de Aguazul, Casanare.

3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar las condiciones actuales y los factores de riesgo psicosocial de la empresa Ingeniería STM SAS.
- Diseñar un programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial para la empresa Ingeniería STM SAS. Basado en el ciclo de Deming, planear, hacer, verificar, actuar/ajustar.

- Formular indicadores de medición para evaluar y ejercer control sobre el PVE diseñado para la empresa objeto de estudio.

4. Marco referencial

El programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial (PVERP) en Ingeniería STM SAS, ubicada en Aguazul, Casanare, se fundamenta en diversas áreas clave que respaldan su diseño e implementación. Estas bases incluyen antecedentes, marco teórico, normativo, conceptual, metodológico y contextual, los cuales permiten estructurar una propuesta integral que garantice la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

4.1 Antecedentes

Los estudios sobre riesgo psicosocial en el entorno laboral han cobrado un creciente interés debido a la importancia de la salud mental y el bienestar en el trabajo. Diversas investigaciones han abordado metodologías y enfoques para evaluar, prevenir y gestionar los factores de riesgo psicosocial, tales como el estrés, la ansiedad y el síndrome de burnout.

En Colombia, diversas investigaciones han analizado la importancia de la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial en sectores de alta exigencia, como el de hidrocarburos. En este contexto, Ingeniería STM SAS ha identificado la presencia de estos riesgos mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, evidenciando la necesidad de implementar estrategias de vigilancia epidemiológica para mitigar sus efectos.

A continuación, se presentan algunos estudios relevantes que sustentan la necesidad de implementar este programa.

Trabajo de grado estrategias de intervención de riesgo psicosocial y clima organizacional con la Gobernación de Caldas, Año 2024

Este trabajo muestra las estrategias de intervención para mitigar el riesgo psicosocial y mejorar el clima organizacional en la Gobernación de Caldas durante el año 2024. Para ello, se analizaron los resultados de la batería de riesgo psicosocial y la encuesta de clima organizacional aplicadas en los años 2022 y 2023. Los resultados muestran que, aunque el riesgo psicosocial general es medio, existen dimensiones como claridad del rol y capacitación que presentan niveles de riesgo alto y muy alto. Así mismo, se identificaron tres dependencias con percepciones inadecuadas del clima organizacional. Como estrategias de intervención, se plantea la implementación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), la mejora en la capacitación, la promoción de un ambiente laboral saludable y la optimización de la comunicación organizacional. Estas acciones buscan fortalecer la salud mental de los funcionarios y mejorar la productividad institucional (Sánchez Villa, 2024)

Tesis Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la *empresa de transporte MAMUT ANDINO. Guayaquil, Ecuador. cos*

Esta investigación se generó con el fin de generar un llamado de atención para alertar sobre la gravedad del problema y la importancia de la prevención de riesgos psicosociales en este sector, que incite a la acción de beneficio de los trabajadores. Esta investigación pretende resolver el problema desde la acción, aportando a las partes interesadas Con una información actual y clara sobre los riesgos psicosocial que permita generar acciones preventivas para mejorar la salud de los trabajadores. El objetivo de esta investigación fue determinar cuáles fueron los factores

psicosociales que estuvieron presentes y fueron causantes para que los conductores que transportan Clinker de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes, para así poder diseñar un plan estratégico y minimizar el índice de accidentalidad en un 30% en relación al año anterior por este tipo de factores (Blakman Briones, 2014).

Para darle continuidad a la investigación aplicaron una batería psicológica denominada Batería para Conductores BC a un grupo de 35 conductores de los 80 que trabajan transportando clinker. Para determinar si los factores psicosociales son los causantes de los accidentes en los conductores escogieron 17 de ellos que no habían sufrido ningún tipo de accidentes y 18 que si habían sufrido accidentes graves en el año 2013. Esa batería tiene significado de variables intelectuales y patrones de conducta en contexto de tráfico y está compuesta por tres test aptitudinales y una prueba de personalidad.

Aplicando la metodología establecida y comprobando la hipótesis de acuerdo al test de valoración psicológica aplicadas a los 35 conductores, se determinó que la causa raíz de los volcamientos de 10 de los 18 conductores involucrados en los accidentes más graves se debió a los cambios de conductas presentados en esos 10 conductores donde sus conductas se manifestaron desajustadas, de alto riesgo y de peligrosidad (Blakman Briones, 2014).

Partiendo de los resultados anteriores, el autor planteó una serie de alternativas para solucionar dichos problemas, a partir de sus conocimientos propone una medida de adopción para mejorar las condiciones de los conductores y de la empresa, inicialmente propuso aplicar la batería anteriormente mencionada, evaluar correctamente a los aspirantes que pretendan entrar al cargo, realizar talleres de identificación de estrés personal para identificar cuadros de estrés y promover la aplicación de formación y capacitación para el manejo de este, realizar actividades recreativas anuales para fortalecer las relaciones interpersonales. En la parte operativa mejorar el ritmo de

trabajo a la realidad y condición de la carretera y al puesto de trabajo del conductor y aplicar un sistema de sugerencias donde los conductores puedan expresar sus desacuerdos y a partir de eso se puedan lograr soluciones inmediatas.

Propuesta del plan de intervención para los peligros psicosociales en el personal médico de la IPS Health Consulting, Año 2022.

Se encuentra un estudio aborda la necesidad de un plan de intervención para mitigar los riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal asistencial de la IPS Health Consulting. La investigación sigue un enfoque mixto, combinando una revisión bibliográfica exhaustiva a nivel nacional e internacional con la aplicación de un cuestionario de evaluación del estrés a una muestra de 15 trabajadores de diferentes áreas de la IPS, incluyendo enfermería, odontología y medicina general.

Los resultados evidenciaron que factores como la carga laboral, el estrés prolongado y las condiciones emocionales afectan significativamente la salud y el desempeño del personal asistencial. Además, se identificaron síntomas recurrentes como fatiga, problemas gastrointestinales y dolores musculares. Con base en estos hallazgos, se diseñó un plan de intervención que propone estrategias preventivas y correctivas, incluyendo ajustes en la jornada laboral, programas de manejo del estrés y promoción de hábitos saludables.

Según Sudarsky (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas. (García Solarte, 2009)

Se concluye que la implementación de este plan permitirá mejorar la calidad de vida de los trabajadores y optimizar el desempeño organizacional, reforzando la cultura de seguridad y bienestar en la IPS.

Propuesta de intervención psicosocial de la dirección de recursos y servicios básicos oficina de bienestar social, Buenaventura, Año 2023.

Esta propuesta expone un programa de intervención psicosocial dirigido al personal de la Alcaldía Distrital de Buenaventura, con el objetivo de identificar, evaluar, prevenir e intervenir en los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. La propuesta se fundamenta en la Resolución 2646 de 2008, la cual establece lineamientos para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.

El programa se desarrolla a partir de una evaluación diagnóstica basada en mediciones de riesgo psicosocial y clima organizacional, cuyos resultados evidencian la presencia de factores de riesgo como altas demandas laborales, liderazgo inadecuado y deficiencias en la comunicación organizacional. Para abordar estas problemáticas, se diseñó un plan de acción con estrategias de capacitación, promoción del bienestar y fortalecimiento del liderazgo.

Los hallazgos sugieren que la implementación de este programa contribuirá a la reducción del ausentismo, mejora del desempeño laboral y fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores. Además, se enfatiza la necesidad de un seguimiento continuo mediante indicadores de gestión que permitan evaluar la efectividad de las intervenciones.

5. Marco teórico

En el siguiente apartado se plantea la base empírica que fundamenta el desarrollo del proyecto, para lo cual se estableció una jerarquía en las teorías que permitió ordenar la información disponible con respecto al riesgo psicosocial, dejando así los sistemas de vigilancia epidemiológica como teoría general que sostiene el proyecto, salud como la teoría intermedia y la motivación y sentido de vida como la teoría central u orientadora.

Modelos de riesgos psicosociales

Modelo Demanda-Control fue desarrollado por Robert Karasek en 1979 y es una de las teorías más utilizadas para explicar el estrés laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores. Este modelo establece que el estrés en el trabajo se produce principalmente por la interacción entre dos factores clave:

- Las demandas laborales (Job Demands)
- El control sobre el trabajo (Job Control)
- Karasek propone que la combinación de estos dos factores genera cuatro tipos de trabajo

1. Trabajo pasivo (Bajas demandas – Bajo control)

- Trabajos rutinarios con pocas exigencias y poca autonomía.
- Puede generar desmotivación o falta de desarrollo profesional.

2. Trabajo de baja tensión (Bajas demandas – Alto control)

- Trabajos con poca presión y alta autonomía.
- Tiende a ser menos estresante y permite el desarrollo de habilidades.

3. Trabajo activo (Altas demandas – Alto control)

- Requiere mucho esfuerzo, pero permite autonomía y aprendizaje.
- Puede ser desafiante y motivador, con bajo riesgo de estrés crónico. Ejemplo:

Directivos, emprendedores, profesionales creativos.

4. Trabajo de alta tensión (Altas demandas – Bajo control)

- Situación más perjudicial para la salud del trabajador.
- Se asocia con altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento.
- Puede derivar en problemas de salud mental (estrés crónico, burnout) y física

(hipertensión, enfermedades cardiovasculares).

Modelo de Recursos y Demandas Laborales (Bakker & Demerouti, 2007)

Este modelo considera que el estrés surge cuando las demandas del trabajo (carga laboral, conflictos) superan los recursos laborales (apoyo, autonomía, oportunidades de desarrollo).

- Si las demandas son altas y los recursos son bajos, hay agotamiento y estrés.
- Si las demandas y los recursos están equilibrados, se logra motivación y bienestar.
- Impacto del estrés laboral

Teoría del Estrés Laboral de Karasek: Este modelo de teoría se refiere a las exigencias del trabajo, la carga del trabajo, la presión del tiempo y la complejidad de las tareas. “El modelo de Karasek ha tenido un potencial predictivo para distintas variables de salud, que incluye agotamiento, depresión, salud mental y salud cardiovascular (Schnall, Schwartz, Landsbergis, Warren & Pickering, 1998) entre muchos otros indicadores de salud.”. Según Karasek, los trabajos que tienen altas demandas y bajo control (alta exigencia laboral y poca autonomía) son los más estresantes y perjudiciales para la salud.

El riesgo psicosocial se entiende como situaciones laborales que tienen alta probabilidad de impactar gravemente la salud de los trabajadores, tanto física, social y mentalmente. Estos

riesgos se evidencian de forma inmediata en algunos casos y otros a mediano y largo plazo y son tan evidentes como los riesgos físicos como accidentes y enfermedades laborales. Estos riesgos no se derivan de un simple conflicto, suelen desencadenar situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud de los trabajadores lo que podría generar repercusiones en ellos y en la organización (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

Por lo tanto, es importante enunciar, la Resolución 2646 de 2008 la cual tiene por objeto dar parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que puedan tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial, dando lineamientos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y número permanente de la exposición a este factor riesgo.

A continuación, se definen los dominios considerados en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral:

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

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. 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.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El

concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

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

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.

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

Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

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.

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.

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

Cuestionario para la evaluación del estrés – Tercera versión: Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales. Para la interpretación de los resultados del nivel de estrés, el instrumento permite identificar cinco (5) niveles:

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Por lo tanto, esta resolución 2446 de 2008 genera la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo psicosocial, motivo por el cual la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrato con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por lo cual, esa herramienta permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial para lograr información que permita focalizar los programas y acciones dirigidas a la prevención y control de riesgos.

Por tal motivo se hace importante hablar de los sistemas de vigilancia epidemiológica el cual se refiere al diseño de medidas y estrategias para impedir la propagación de enfermedades con el fin de planificar recursos que permitan velar por la salud de la población. Esto ha radicado luego de una preocupación de diferentes directivos, cuando se identifica el nivel de salud, sus desviaciones orientadas a desarrollar acciones para la promoción y prevención de la salud.

6. Marco conceptual

El marco conceptual para la propuesta de diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica para el Riesgo Psicosocial en la empresa INGENIERIA STM SAS en el Municipio de Aguazul, Casanare, se fundamenta en varios conceptos relacionados con la salud ocupacional, la psicología laboral y la gestión de riesgos psicosociales.

Vigilancia epidemiológica: Es un proceso continuo y sistemático de recolección, análisis e interpretación, con su objetivo principal de detectar cambios en el estado de salud de los trabajadores y facilitar la implementación de medidas de control y prevención adecuadas.

En conclusión, la vigilancia epidemiológica es uno de los instrumentos de la Salud Pública con mayor aplicación en el mundo para registrar sistemáticamente la ocurrencia de enfermedades y sus determinantes en un área geográfica determinada, con la finalidad de conocer su frecuencia y sus tendencias, así como para llevar acciones sanitarias para su control o eliminación (Villa, Moreno & García de la torre,2011).

Vigilancia Epidemiológica en Seguridad y Salud en el Trabajo: Para las empresas la Vigilancia epidemiológica en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se enfoca en monitorear y controlar los riesgos relacionados con la salud de los trabajadores en el entorno laboral. Destacando algunos beneficios:

Permite detectar de manera temprana los riesgos ocupacionales y los problemas de salud que afectan los trabajadores.

Facilita la implementación de medidas preventivas, efectivas para reducir la incidencia de enfermedades y lesiones ocupacionales.

Contribuye a mejorar las condiciones laborales generales al proporcionar datos y evidencia que respalden la implementación de políticas y prácticas más seguras y saludables.

Organización de un SVE

A través del SVE, en el contexto de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) sigue una serie de pasos estructurados para asegurar la afectividad y la pertinencia del sistema. El cual debe contener el ciclo PHVA Planear – Hacer – Verificar – Ajustar.

Fases del ciclo de mejora continua:

Planear: Determinar y evaluar los riesgos, las oportunidades y establecer los objetivos y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de la organización (ambiental) requisitos de los clientes.

Hacer: Implementar los procesos según lo planificado.

Verificar: Hacer el seguimiento y la medición de las actividades y los procesos, productos y/o servicios respecto a la política (ambiental) y los objetivos, los requisitos, y las actividades planificadas e informar sobre el resultado.

Actuar: Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño para alcanzar los resultados previstos (ISO, 2018; Oficina Nacional de Normalización, 2015 y Oficina Nacional de Normalización, 2015).

Acoso Laboral: La Resolución 2646 de 2008 en Colombia aborda el acoso laboral, también conocido como mobbing, y establece directrices para su prevención e intervención en el ámbito laboral.

Características del Acoso Laboral: Genera un ambiente de trabajo negativo que afecta la salud física, psicológica y social de la persona afectada.

Carga de Trabajo: La resolución reconoce la importancia de abordar los factores psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores. Esto incluyen aspectos relacionados con la organización del trabajo, como la carga de trabajo, el ritmo de trabajo y el control sobre las tareas asignadas.

Carga Física: Según la Resolución 2646 de 2008 en Colombia se refiere a la carga física como uno de los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral. La resolución establece directrices para identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con el objetivo de promover ambientes laborales seguros y saludables.

Carga Mental: Según la Resolución 2646 de 2008 en Colombia, la carga mental es uno de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral que debe ser abordado para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Este tipo de carga se refiere a las exigencias mentales que pueden afectar la salud emocional y psicológica de los empleados debido a la naturaleza de sus tareas y condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo: Estas condiciones son fundamentales para garantizar ambientes laborales seguros y saludables. Es así que la Resolución 2646 de 2008 en Colombia, establece instrucciones específicas sobre las condiciones de trabajo, dentro del marco de los factores de riesgo psicosocial.

Trabajo: Trabajo se refiere desde la perspectiva de los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores según la Resolución 2646 de 2008.

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

Prevención de la Enfermedad: Son las estrategias y técnicas sumadas cuyo resultado evita la aparición de enfermedades, reduce los factores de riesgo, y detiene o atenúa su avance una vez está en marcha.

Promoción de la Salud: Son las diversas formas de entrenar y educar a las personas para conocer y comprometerse con su autocuidado, fundando hábitos y prácticas que les permitan mantenerse saludables.

Intervención en Salud: Es la suma de disciplinas con sus saberes y técnicas a través de los cuales se busca mejorar las habilidades de desarrollo de la persona en relación a sí mismo, su familia, comunidad y espacio laboral.

7. Marco legal

Para diseñar un programa de Vigilancia Epidemiológica para el riesgo psicosocial en la empresa Ingeniería STM SAS, es esencial considerar el marco legal y normativo vigente en Colombia, donde se pueden encontrar diferentes leyes, decretos, resoluciones entre otros, a continuación, se describen de manera jerárquica:

Constitución Política Nacional de 1991

El derecho al trabajo en la Constitución Política Nacional de 1991 de Colombia está consagrado en el En el Art. 25 que establece lo siguiente:

“El trabajo es un derecho y una obligación social, goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Códigos

En el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, los artículos 56 y 57 tratan el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades en el empleo. En decir todas las personas que se encuentran

en la misma situación tienen derecho a recibir un trato igual en cuanto a la selección, contratación y condiciones de trabajo.

Leyes

La ley 1616 de 2023 refuerza el papel de las ARL en la protección de la salud mental de los trabajadores, estableciendo lineamientos claros para la prevención y atención de los trastornos mentales relacionados con el trabajo. Esto contribuye a crear entornos laborales más seguros y saludables desde una perspectiva integral de la salud ocupacional.

La ley 1010 de 2006 representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en Colombia, específicamente en la garantía de un ambiente de trabajo libre de acoso psicológico y en la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad humana.

Decretos

En el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 proporciona el marco normativo detallado para la implementación y gestión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, con el objetivo de proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

A cerca de las enfermedades laborales el Decreto 1477 de 2014, establece los procedimientos para su reconocimiento, calificación y tratamiento. Ministerio de Trabajo (2014)

El Decreto 1295 de 1994 en el artículo 56 plantea que los empleadores son los responsables de la prevención de riesgos profesionales. “Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos en su ambiente de trabajo”.

Así también, en el Decreto 614 de 1984 establece un marco normativo integral para la protección de la salud de los trabajadores en Colombia, promoviendo la prevención de

enfermedades profesionales y accidentes de trabajo a través de la implementación de medidas de salud ocupacional.

Resoluciones

La Resolución 2646 de 2008 tiene como objetivo principal proteger la salud mental de los trabajadores colombianos, reconociendo que los factores psicosociales en el trabajo pueden afectar negativamente su bienestar emocional y físico.

La Resolución 1016 de 1989, en el Artículo 10, se refiere a las obligaciones específicas de los empleadores en relación la implementación y mantenimiento de los programas de salud ocupacional en las empresas principalmente en “la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales; ubicándolo en sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicobiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”.

La Resolución 1075 de 1972 incluye normas específicas sobre la organización y el funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas. Que implementan actividades preventivas, campañas para fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y tabaquismo dirigido a los trabajadores.

8. Marco normativo

ISO 45001 del 2018 Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es la norma internacional que proporciona un marco independiente en su tamaño, actividad y zona geográfica, para gestionar y mejorar continuamente la Seguridad y Salud (SST) dentro de la organización.

(Guía de aplicación de seguridad y salud en el trabajo) y la ISO 45003 de gestión de los riesgos psicosociales.

8.1 Diseño metodológico

El presente estudio tiene un enfoque descriptivo - exploratorio, ya que su objetivo es analizar un tema sobre el cual no se dispone de suficiente información en el contexto específico de Ingeniería STM SAS.

8.2 Fases de estudio

Teniendo en cuenta el tipo de estudio implementado en este proyecto en el método investigativo, se llevó a cabo un diseño exploratorio secuencial, en donde se exploraron cuatro fases. Las cuales incluyen:

Fase conceptual: Implica la recolección, análisis, vinculación y discusión de datos con base en una revisión de literatura de estudios académicos, referencias nacionales e internacionales, artículos, proyectos de grado y normatividad, que permitan el planteamiento de estrategias para dar cumplimiento de los objetivos planteados

Fase metodológica: en esta fase se determina los factores de riesgo psicosocial relacionados con los resultados del informe de la aplicación de la batería del riesgo psicosocial en el ámbito laboral, que terminan afectando a los trabajadores de Ingeniería STM SAS.

Fase analítica: teniendo en cuenta toda la información recolectada en las primeras fases y recolección de datos de la batería del riesgo psicosocial 2024, se procede a realizar una hipótesis general sobre la situación actual de los trabajadores y los riesgos latentes a los que pueden causar una afectación a su calidad de vida.

Fase inferencial (discusión): en esta fase se analizarán ambos conjuntos de datos bajo un análisis cuantitativo como cualitativo, se comparan las variables y la información recolectada, para que, por último, se pueda contar con el plan de intervención enfocado a las necesidades encontradas, la prevención y regulación de la exposición a factores de riesgo psicosocial relacionadas con sus funciones laborales.

Tabla 1. *Diagrama de Gantt*

Diagrama de Gantt		Meses / 2024			
Fases	Actividad	ct	ov	ic	ne
Metodológica	1.1 Diagnóstico general de los riesgos psicosociales batería psicosocial.				
	1.2 Análisis y estudio de la información recolectada.				
	1.3 Revisar auto reporte de salud y perfil sociodemográfico				
Conceptual	2.1 Investigar información nacional e internacional sobre normatividad vigente en riesgos psicosociales.				
	2.2. Investigar estudios nacionales e internacionales, estadísticas y artículos sobre riesgos psicosociales.				
Analítica	3.1. Realizar análisis del diagnóstico y del tipo de intervención.				
	3.2 Analizar los datos obtenidos para determinar el alcance que tienen estos factores psicosociales y su afectación a las dinámicas socio laborales				
Propuesta	4. Propuesta de plan de intervención para los peligros psicosociales de Ingeniería STM SAS				

Adaptado de: Bohórquez (2025).

8.3 Muestra

La organización cuenta actualmente con un total de 79 trabajadores, de los cuales 20 pertenecen al área administrativa (personal calificado) y 59 al área operativa (personal no calificado). En cuanto a la distribución por género, el 34.2% son hombres y el 65.8% mujeres. Respecto a la edad de los empleados, el 1.3% tiene entre 18 y 25 años, el 11.4% se encuentra entre los 26 y 30 años, el 34.2% tiene entre 31 y 45 años, el 48.1% está en el rango de 46 a 60 años y el 5.1% supera los 60 años. En términos de nivel educativo, el 3.8% de los trabajadores no cuenta con estudios, el 2.5% ha completado la primaria, el 12.7% tiene bachillerato incompleto y el 40.5% ha finalizado el bachillerato. Asimismo, el 3.8% ha cursado estudios técnicos o tecnológicos sin completarlos, el 19.0% ha finalizado este nivel de formación, el 3.8% tiene estudios universitarios incompletos, el 8.9% es profesional titulado y el 5.1% ha cursado estudios de postgrado. Esta distribución refleja una composición diversa en términos de formación académica y experiencia laboral dentro de la organización.

8.4 Instrumentos

Para la recolección de datos en el Programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial (PVERP) en Ingeniería STM SAS, ubicada en Aguazul, Casanare, se utilizó la Batería para la validación de componentes de peligro psicosocial - FRP (intralaboral y extralaboral) de 2010 publicada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, con la colaboración de la Doctora Jeesica Yurley Ríos López Psicóloga – Esp. Salud Ocupacional,

especialista en la aplicación de la batería. A continuación, se enumeran los recursos que componen la Batería:

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral: Evalúa variables como condiciones organizacionales, carga de trabajo, autonomía, relaciones interpersonales y liderazgo.

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral: Identifica factores personales, familiares y sociales que pueden influir en la salud mental del trabajador.

Cuestionario de Estrés Percibido: Mide el impacto del estrés en la salud psicológica y física de los empleados.

Revisión Documental: Se analizaron informes previos de salud ocupacional, encuestas de clima organizacional y registros de ausentismo para contextualizar los hallazgos y establecer patrones de riesgo (información confidencial de la empresa).

8.5 Proceso de validación de los instrumentos

El proceso de validación de los instrumentos utilizados en este estudio en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un Psicólogo con postgrado en riesgos psicosociales laborales seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente, para tal efecto, el profesional Jessica Yurley Rios López cumple a satisfacción con el imperativo legal.

8.6 Limitaciones del estudio

Si bien el estudio presenta un enfoque metodológico robusto, existen ciertas limitaciones que deben ser consideradas:

- Factores externos no controlados
- Cambios en la organización, como modificaciones en la estructura de trabajo, implementación de nuevas políticas internas o situaciones económicas externas, pueden haber influido en la percepción de los trabajadores y en los resultados obtenidos.
- Condiciones personales de los participantes, como problemas familiares o de salud, pudieron haber afectado sus respuestas en los instrumentos aplicados.
- La evaluación se realizó en un periodo específico, lo que impide observar la evolución de los riesgos psicosociales a largo plazo y la efectividad de las estrategias implementadas.

A pesar de estas limitaciones, los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para la formulación de estrategias de intervención y mejoramiento de las condiciones laborales en Ingeniería STM SAS, contribuyendo a la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de un entorno de trabajo saludable.

8.7 Procedimiento de investigación

Lo que se traza con la implementación de la batería para la validación de componentes de peligro psicosocial de orden intralaboral y extralaboral resalta en la posibilidad de indagar

información socio demográfica y ocupacional del factor humano, posteriormente fijar la presencia o carencia de componentes de riesgos psicosocial al poder delimitar su caracterización del peligro.

Para las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, se usaron la “Forma A” del cuestionario dirigida a colaboradores que ejercen cargos de jefatura o que en su cargo cuentan con personal bajo su responsabilidad y la “Forma B” a colaboradores que en su cargo no cuentan con personal a cargo. El cuestionario en sus dos tipos de formato evaluó cuatro (4) áreas o dominios que a su vez cuentan con un grupo de dimensiones, cada una de las cuales actúan como posibles fuentes de riesgo, los dominios que conforman el cuestionario (Ministerio de la Protección Social, 2010) son:

Condiciones 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, Theorell (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. En la siguiente tabla se pretende mostrar la condiciones y dimensiones intralaborales de acuerdo cómo se contemplan en la batería de riesgo aplicada.

Tabla 2. *Condiciones y dimensiones intralaborales*

Condiciones y dimensiones intralaborales

Constructos	Dominios	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Experiencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo de cambio Claridad de rol
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación de los colaboradores (subordinados)
	Recompensas	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Adaptado de informe Ministerio de la Protección Social, (2010)

Condiciones Extralaborales. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral está diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

Tabla 3. *Condiciones y dimensiones extralaborales*

Condiciones y dimensiones extralaborales	
Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Adaptado de informe Ministerio de la Protección Social, (2010)

Por último, el cuestionario para la evaluación del estrés, con 31 ítems que evalúa el nivel de estrés del trabajador teniendo en cuenta sintomatología asociada a la presencia de estrés (fisiológica, intelectuales y laborales, comportamiento social, y psicoemocionales).

Teniendo en cuenta incidencias mentales y socioemocionales de esta condición del individuo en una escala de cinco niveles: muy bajo, leve, intermedio, alto y Superior.

Muy bajo: En dónde preside carencia sintomática de la incidencia extraña, la cual no amerita la ejecución de gestiones de intervención a no ser una guía para la promoción de la salubridad.

Bajo: Refiere a una frecuencia leve sintomática de poca conmoción del Estado básico de la salud. Siendo preciso el avance de gestiones o esquemas intervencionistas, con el fin de salvaguardar dicha anuencia sintomática.

Medio: Señales moderadas, considerando elementos críticos que son frecuentes en donde se debe aplicar una supervisión con sistemas de intervención para limitar cauciones perjudiciales en la salubridad.

Alto: Manifestación sintomática con frecuencia crítica en torno a requerimientos intervencionistas de entre un esquema de supervisión epidemiológica. *Muy alto:* Manifestación alta de sintomatología severa y nociva para la salud (Ministerio de la Protección Social, 2010).

10. Análisis de Resultado

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron, de acuerdo al desarrollo de los objetivos específicos de la investigación.

Resultado 1 primer objetivo específico

Caracterizar las condiciones actuales y los factores de riesgo psicosocial de Ingeniería STM S.A.S.

Se inicia recolectando información de la empresa Ingeniería STM SAS, por medio de acercamiento a la persona encargada del área HSEQ, con el fin de realizar un análisis entendiendo

el contexto de la organización. Se encontró inicialmente que ésta es una empresa ubicada en el municipio de Aguazul, Casanare. Inicio sus labores el 18 de febrero de 1997.

Ingeniería STM S.A.S. Es una empresa especializada en: trabajos de obras civiles de instalaciones eléctricas, mantenimientos locativos e industriales, jardinería, cafetería, servicios de reparación y mantenimiento operación de cargaderos y descargaderos de crudo, en las estaciones, locaciones, pozos y facilidades de producción en los campos petroleros.

Por su tipo de actividad esta empresa comprende el desarrollo del área administrativa y operativa para el funcionamiento de la misma, por lo cual cuenta actualmente con 79 trabajadores donde 20 pertenecen al área administrativa (personal calificado) y 59 al área operativa (personal no calificado). Esta organización cuenta con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo los estándares mínimos de SG-SST dictados en la Resolución 0312 de 2019 y con su respectivo responsable para el direccionamiento del mismo, por tanto, todo el personal se encuentra debidamente afiliado a ARL, de los trabajadores del área administrativa están categorizados en riesgo I y los demás califican en riesgo nivel V.

Dentro de la conformación de su sistema, es evidente que cuentan con una matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos aplicada por medio de la metodología GTC 45 y donde se identifican los riesgos de acuerdo al tipo de actividad que realizan, resaltando que la actividad operativa es donde se evidencian mayor exposición a peligros como peligro mecánico, químico, físico, condiciones de seguridad, biológico, biomecánicos y psicosocial y en la actividad administrativa se evidencia la identificación de peligros físicos, condiciones de seguridad, biomecánicos y psicosocial. Resaltando este último en su evaluación como medio.

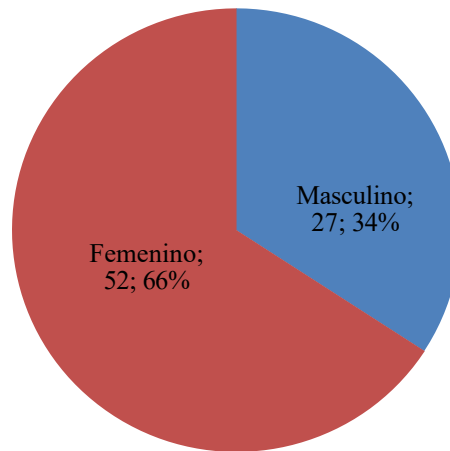
Como otro aspecto relevante, se encontró que Hoy Ingeniería STM S.A.S se encuentra certificada por el Concejo Colombiano de Seguridad en RUC, ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001,

como también ha implementado la ISO 26000 de Responsabilidad Social Empresarial con el Apoyo del convenio CONFECAMARAS Y ECOPEPETROL.

Su misión está orientada a brindar un buen servicio en las áreas afines respondiendo con eficacia, eficiencia y responsabilidad bajo el compromiso organizacional y la satisfacción del cliente. Dentro de su visión está ser reconocida a nivel nacional por la excelente prestación de servicios, superando expectativas por medio de la responsabilidad social y su sistema de gestión integrado. Sus objetivos estratégicos se encuentran alineados con lo anterior con el fin de cumplir sus metas establecidas, dentro de estos objetivos se resalta el compromiso que se tiene con la asignación de recursos para el mantenimiento de sus estándares, la importancia del cumplimiento de la normativa legal, la protección del ambiente y tal vez el más importante la promoción de ambientes seguros para proteger la salud y seguridad de sus colaboradores.

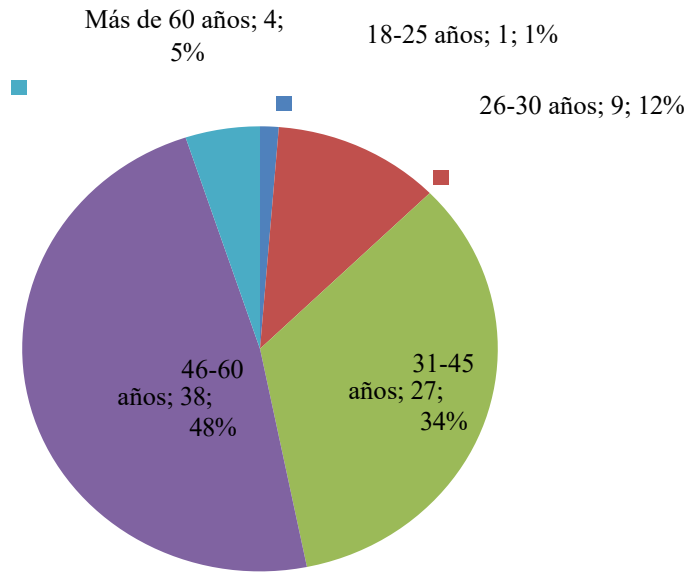
Se resalta que dentro de sus objetivos y metas se encuentra trabajar por el bienestar de sus trabajadores desde todos los ámbitos. Sin embargo, se identifica que dentro de sus programas de gestión de riesgos prioritarios y aplicación de PVE no se evidencia la aplicación de programas enfocados en riesgo psicosocial, siendo esto una debilidad y un factor para no lograr conseguir el cumplimiento de sus objetivos dado lo mencionado para dicha temática. Es ahí donde nace la necesidad de aplicar esta investigación, con el fin de aportar al desarrollo y óptimo cumplimiento de sus objetivos y metas y poder fortalecer grosso modo su sistema integrado de gestión.

Distribución Sociodemográfica de los trabajadores

Figura 1. Género

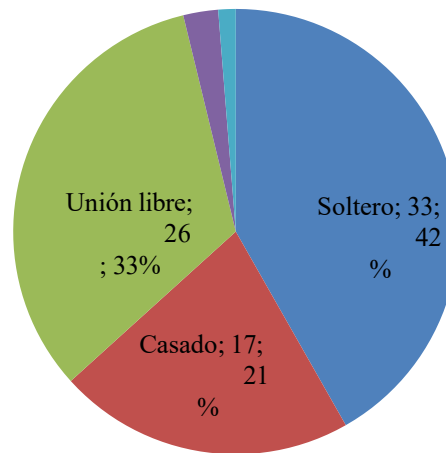
Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

La organización presenta una composición de 34.2% de trabajadores hombres y 65.8% de mujeres, lo que indica una mayor participación femenina en la fuerza laboral. Esta diferencia en la proporción de género puede estar influenciada por diversos factores, como la naturaleza de las actividades desempeñadas, las condiciones laborales y las oportunidades de acceso al empleo para cada género dentro de la empresa.

Figura 2. Rango de edad

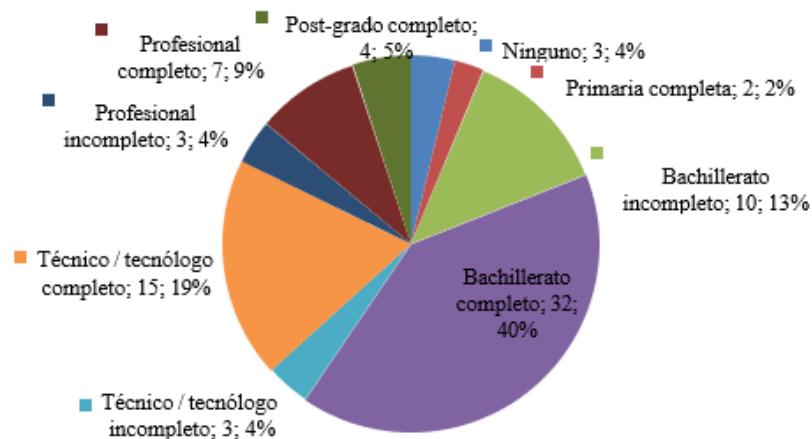
Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

El 1.3% tiene entre 18 y 25 años El 11.4% tiene entre 26 y 30 años El 34.2% tiene entre 31 y 45 años El 48.1% tiene entre 46 y 60 años El 5.1% tiene más de 60 años. De acuerdo a los resultados la estructura etaria de la organización muestra una predominancia de trabajadores entre 31 y 60 años, lo que implica la necesidad de políticas de bienestar y salud mental adaptadas a las necesidades de cada grupo. Un enfoque integral que contemple programas de formación, motivación, salud ocupacional y equilibrio entre vida laboral y personal permitirá mitigar el impacto de los riesgos psicosociales y mejorar el desempeño organizacional.

Figura 3. Estado civil

Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

41.8% soltero. 21.5% Casado. 32.9% Unión libre. 2.5% Separado. 1.3% Divorciado.

Figura 4. Estudio

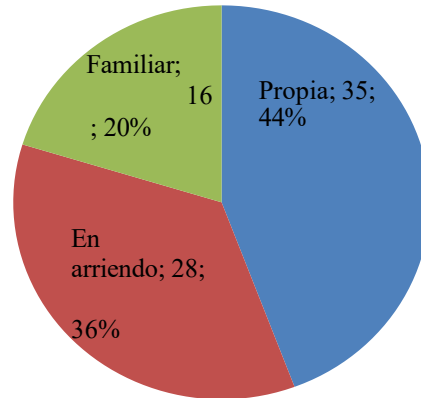
Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024)

3.8% no tiene ningún estudio. 2.5% Primaria completa. 12.7% Bachillerato incompleto. 40.5% Bachillerato completo. 3.8% Técnico / tecnológico incompleto. 19.0% Técnico /

tecnológico completo. 3.8% Profesional incompleto. 8.9% Profesional completo. 5.1% Post-grado completo.

De acuerdo con los resultados obtenidos la distribución educativa de la organización muestra una fuerte base operativa con bachillerato y formación técnica, pero con una representación menor de personal altamente capacitado. Para mejorar el desempeño organizacional, es esencial reducir la brecha educativa mediante estrategias de capacitación y promoción interna.

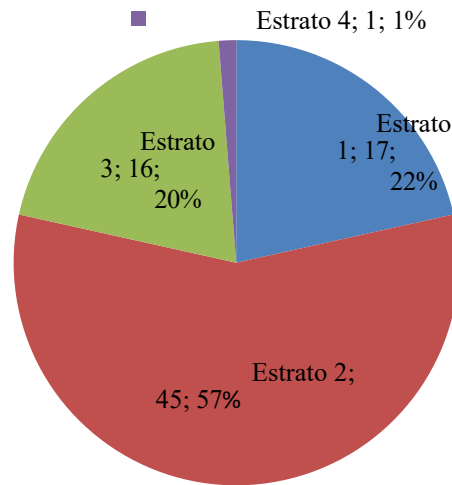
Figura 5. Vivienda



Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

44.3% vive en una vivienda propia. 35.4% vive en vivienda arrendada. 20.3% vive en vivienda familiar.

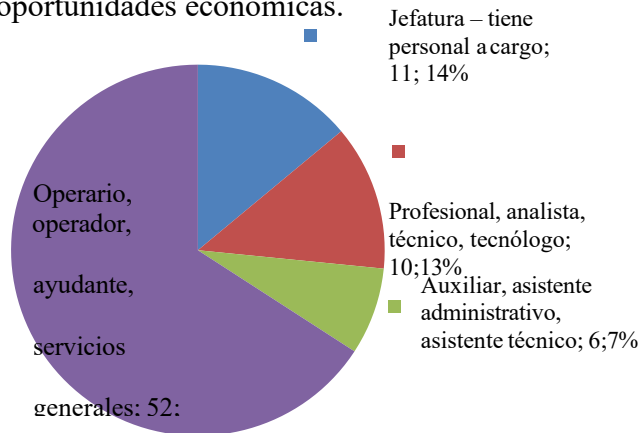
Figura 6. Estrato



Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

21.5% vive en estrato 1. 57.0% vive en estrato 2. 20.3% vive en estrato 3. 1.3% vive en estrato 4. El análisis de estos resultados revela una clara concentración de la población en los estratos 1 y 2, que representan el 78.5% del total. Esto indica que la mayoría de las personas encuestadas pertenecen a niveles socioeconómicos bajos, lo que podría reflejar dificultades en el acceso a recursos, servicios y oportunidades económicas.

Figura 7. Cargo



Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

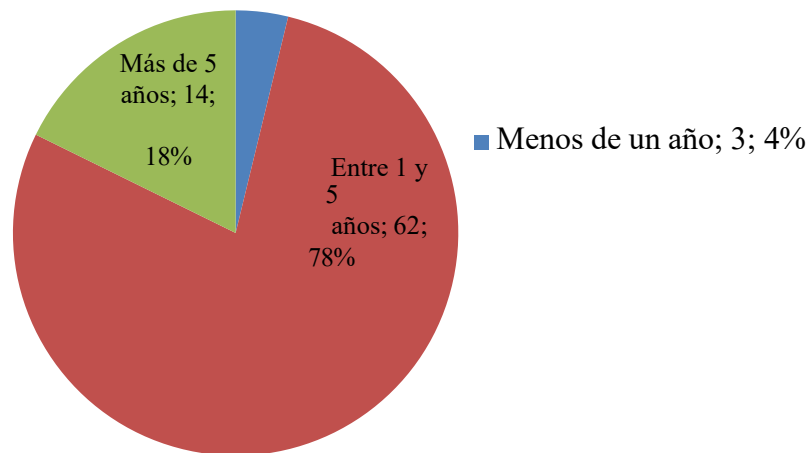
13.9% cargo de Jefatura. 12.7% cargo de Profesional, analista, técnico, tecnólogo. 7.6% cargo de Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico. 65.8% cargo de Operario, operador, ayudante, servicios generales. Este análisis de los cargos laborales revela una estructura ocupacional dominada por roles operativos y de servicios generales, lo que como líneas de acción se recomienda:

Programas de formación y capacitación: Para mejorar las habilidades de los trabajadores y permitir su ascenso a mejores posiciones.

Incentivos a la educación técnica y profesional: Para equilibrar la demanda de profesionales con las oportunidades en el mercado laboral.

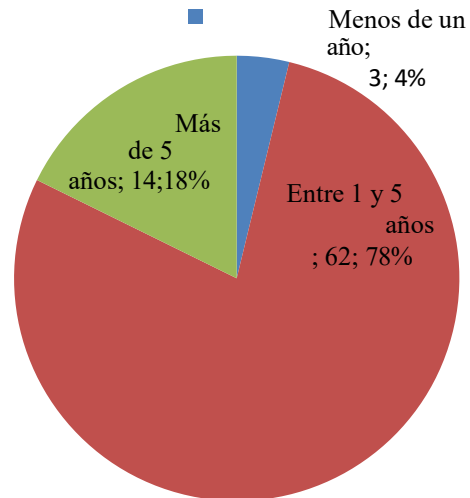
Estrategias para mejorar la movilidad laboral: Como planes de desarrollo dentro de las empresas y acceso a formación continua.

Figura 8. *Antigüedad en el cargo*



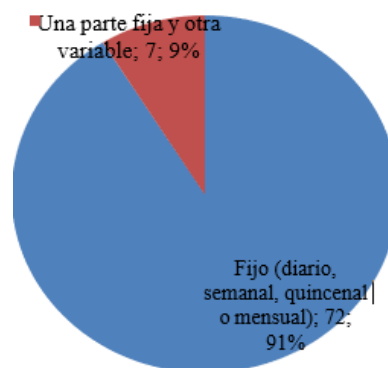
Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

3.8% trabaja en el cargo actual hace menos de un año. 78.5% trabaja en el cargo actual entre 1 y 5 años. 17.7% trabaja en el cargo actual hace más de 5 años.

Figura 9. *Antigüedad en la empresa*

Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

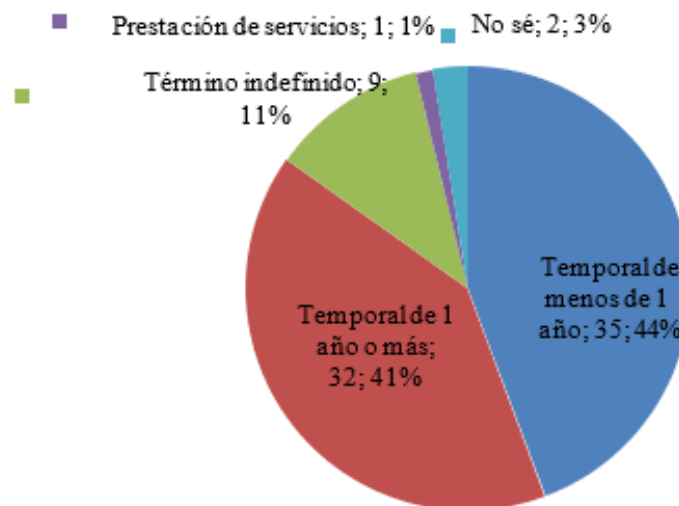
3.8% trabaja en la empresa hace menos de un año. 78.5% trabaja en la empresa entre 1 y 5 años. 17.7% trabaja en la empresa hace más de 5 años.

Figura 10. *Tipo de salario*

Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

91.1% está contratado con un Salario Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual). 8.9% está contratado con un Salario Una parte fija y otra variable. Los datos indican que la gran mayoría de los trabajadores (91.1%) recibe un salario fijo, mientras que una minoría (8.9%) tiene una combinación de salario fijo y variable. Esta distribución tiene implicaciones importantes en términos de estabilidad económica, incentivos laborales y estructura organizacional.

Figura 11. *Tipo de contrato*

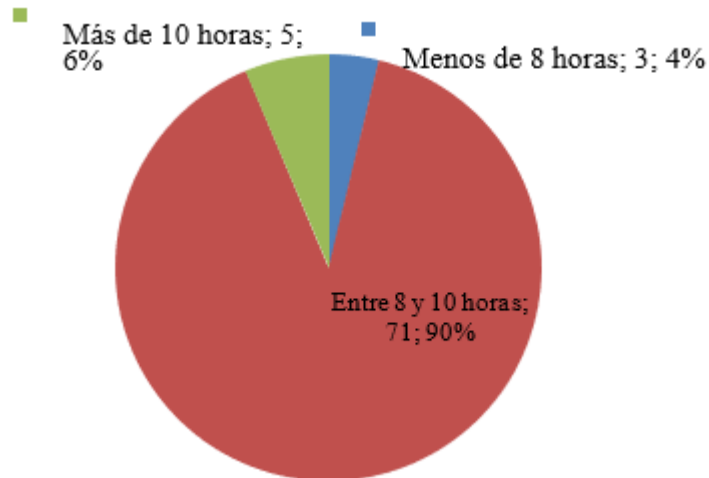


Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

44.3% tiene contrato Temporal de menos de 1 año. 40.5% tiene contrato Temporal de 1 año o más. 11.4% tiene contrato a Término indefinido. 1.3% tiene contrato por Prestación de servicios. 2.5% No sabe qué tipo de contrato tiene. El predominio de contratos temporales (84.8%) refleja un mercado laboral con alta inestabilidad, donde la mayoría de los trabajadores enfrenta incertidumbre sobre su continuidad en la empresa. La baja proporción de contratos indefinidos (11.4%) indica que pocas personas logran estabilidad laboral a largo plazo, lo que podría afectar la motivación y el compromiso con la empresa.

Para mejorar esta situación, se recomienda fomentar políticas de estabilidad laboral, mejorar la comunicación sobre los contratos y evaluar los efectos de la alta rotación en la productividad y el bienestar de los empleados.

Figura 12. *Horas trabajadas*



Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

3.8% trabaja menos de 8 horas diarias. 89.9% trabaja entre 8 y 10 horas diarias. 6.3% trabaja más de 10 horas diarias. El hecho de que casi el 90% de los empleados trabaje entre 8 y 10 horas diarias sugiere una estructura laboral estable y alineada con los estándares. Sin embargo, el 6.3% que supera las 10 horas diarias podría estar en riesgo de agotamiento laboral, y el 3.8% que trabaja menos de 8 horas podría estar en situaciones de subempleo o contratos parciales. Para optimizar las condiciones laborales, es clave garantizar que las jornadas largas sean compensadas adecuadamente, evaluar el impacto de las horas de trabajo en la salud de los empleados y promover estrategias de bienestar y equilibrio entre vida personal y laboral.

Posterior a eso, se encontró los resultados aplicados en la batería del riesgo psicosocial, forma A (trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos) y forma B (trabajadores con cargos auxiliares u operarios) de la siguiente manera:

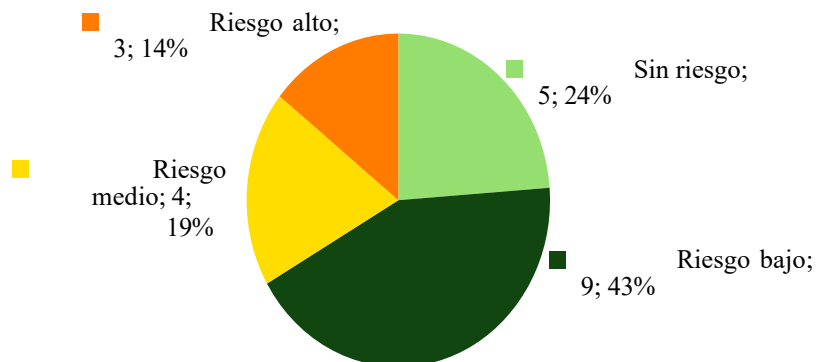
Resultados forma A

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 21 trabajadores de las áreas:

Jefatura con personal a cargo.

Profesional, analista, técnico, tecnólogo.

Figura 13. *Intralaboral A*



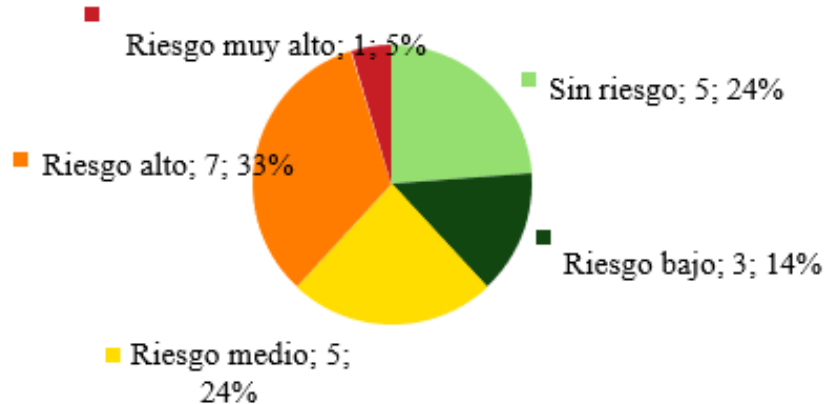
Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

Intralaboral Forma A (Riesgo Bajo): Analizando los datos obtenidos revela que el 14% de los trabajadores presentan riesgo alto, el 19% riesgo medio, el 43% riesgo bajo, y el 24% no presenta riesgo. Estos resultados permiten evaluar cómo el entorno laboral influye el estrés laboral, la carga excesiva de trabajo, el acoso y otros factores de riesgo psicosocial pueden generar una disminución en la productividad. En ese sentido, los trabajadores con riesgo alto y medio (33%)

son más propensos a experimentar; fatiga mental y física, reducción de la concentración y la eficiencia, así también aumento de ausentismo laboral por problemas de salud relacionados con el estrés.

Por otro lado, el grupo sin riesgo (24%) y el grupo con riesgo bajo (43%) representan una base sólida para el rendimiento de la empresa. Sin embargo, es importante monitorearlos para evitar que las condiciones laborales los lleven a niveles de mayor riesgo.

Figura 14. *Extralaboral A*



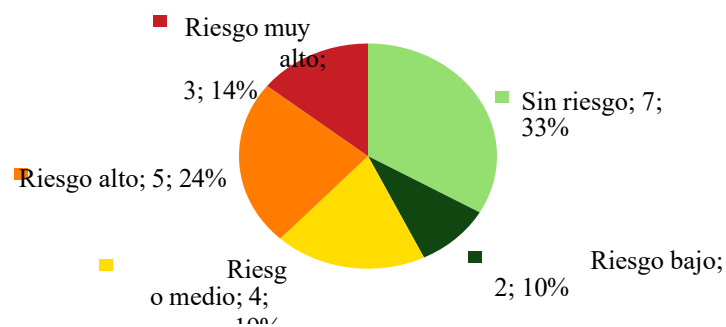
Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

Extralaboral (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que el nivel de riesgo del en los trabajadores evaluados con el cuestionario extralaboral, se presenta riesgo medio, el 5% de los trabajadores se presentan en un nivel de riesgo muy alto, un 33% se presentan en riesgo alto, un 24% se presenta en riesgo medio, un 14% en un riesgo bajo y un 24% de los trabajadores se presentan sin riesgo.

El hecho de que el nivel de riesgo se encuentre en medio, hay índices de riesgo alto y muy alto en los trabajadores, lo cual enfrenta desafíos importantes en términos de bienestar extralaboral.

Esto puede tener consecuencias negativas en la salud mental, el rendimiento y la retención del talento dentro de la empresa. Para mitigar estos efectos, es crucial que la organización implemente estrategias de apoyo emocional, programas de bienestar y políticas que permitan una mejor conciliación entre la vida personal y laboral. De esta forma, se puede mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer el compromiso de los empleados con la empresa.

Figura 15. Estrés A



Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

Estrés (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que el nivel de riesgo del en los trabajadores evaluados con el cuestionario de Estrés, se presentan en riesgo Medio. El 14% de los trabajadores evaluados se presentan en riesgo muy alto, un 24% se presenta en riesgo alto, un 19% se presenta en riesgo medio, un 10% se presenta en riesgo bajo y un 33% de los trabajadores se presenta sin riesgo. De acuerdo a lo anterior el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial forma A es 23.2. Para este resultado se toman en cuenta los resultados de los cuestionarios intralaboral y extralaboral, se puede determinar que se presenta un nivel de riesgo bajo.

El estudio revela que, si bien el riesgo psicosocial general es bajo, un 38% de los trabajadores presenta niveles altos o muy altos de estrés, lo que puede afectar su salud, desempeño y bienestar. Aunque un 43% de los empleados tiene niveles bajos o nulos de estrés, sigue habiendo una proporción considerable que necesita atención.

Para mantener un ambiente de trabajo saludable y prevenir problemas a futuro, es clave implementar estrategias de bienestar, manejo del estrés y apoyo emocional, asegurando que todos los empleados tengan herramientas para gestionar sus niveles de tensión laboral de manera efectiva.

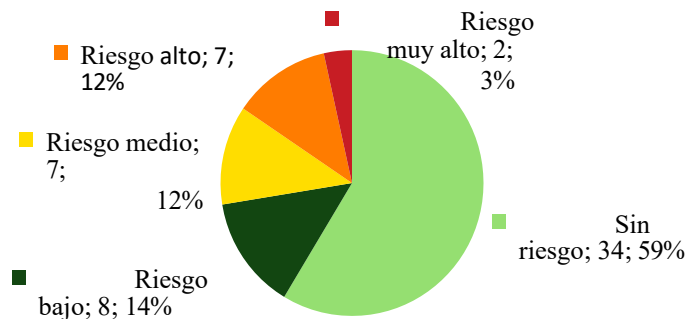
Resultados generales forma B (Auxiliares – operarios)

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 58 trabajadores de las áreas:

Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico.

Operario, operador, ayudante, servicios generales.

Figura 16. Intralaboral B

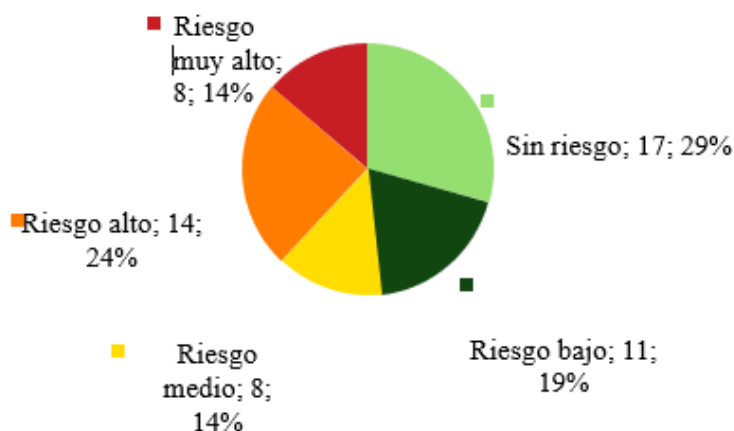


Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

Intralaboral Forma B (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que el nivel de riesgo de los trabajadores evaluados con el cuestionario intralaboral

forma B presentan un nivel de riesgo bajo. El 3% de los trabajadores se presenta en un riesgo muy alto, un 12% se presenta en un riesgo alto, 12% se presenta en riesgo medio, un 14% se presenta en riesgo bajo y el 59% de los trabajadores se presenta sin riesgo.

Figura 17. *Extralaboral B*



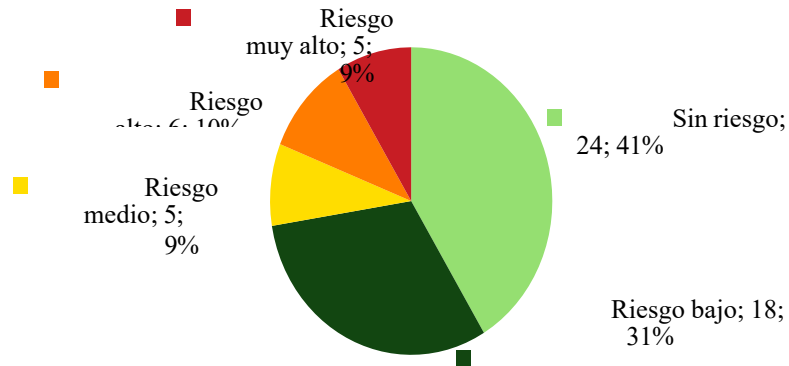
Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

Extralaboral (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que el nivel de riesgo de los trabajadores evaluados con el cuestionario Extralaboral presenta en riesgo medio. El 14% se presenta en un riesgo muy alto, un 24% se presenta en riesgo alto, un 14% se presenta en riesgo medio, un 19% se presenta en riesgo bajo y un 29% de los trabajadores evaluados se presenta sin riesgo.

El estudio indica que, aunque el riesgo extralaboral general es medio, un 38% de los empleados presenta niveles de riesgo altos o muy altos, lo que puede repercutir en su salud, motivación y desempeño. Si bien casi la mitad de los trabajadores tiene riesgo bajo o nulo, es fundamental que la empresa tome medidas proactivas para apoyar a los grupos más vulnerables. Implementar programas de bienestar, apoyo emocional y flexibilidad laboral puede ser clave para

reducir el impacto de los factores extralaborales y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Figura 18. Estrés B



Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

Estrés (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que el nivel de riesgo del en los trabajadores evaluados con el cuestionario de Estrés, se presentan en riesgo bajo. El 9% de los trabajadores se presentan en un nivel de riesgo muy alto, un 710% se presenta en riesgo alto, un 9% se presenta en riesgo medio, un 31% se presenta en riesgo bajo y 41% de los trabajadores evaluados se presenta sin riesgo.

Para contextualizar los resultados obtenidos en su evaluación de riesgos psicosociales y estrés laboral, es útil compararlos con estudios previos realizados en Colombia. A continuación, se presentan algunos hallazgos relevantes:

Prevalencia del estrés laboral en Colombia:

Según una encuesta de Mercer Marsh, el 54% de los empleados en Colombia reportaron sentirse extremadamente, muy o algo estresados diariamente, ubicando al país en la cuarta posición a nivel global en términos de estrés laboral. González Natalia Gaviria, *Revista la República*

Factores de riesgo psicosocial:

La Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de 2007 identificó que los factores de riesgo más comunes percibidos por los trabajadores colombianos son los ergonómicos y psicosociales. Estos factores también se relacionaron frecuentemente con la ocurrencia de accidentes laborales. Gutiérrez Carmen Elena, 2019, *Revista ámbito jurídico*

Estrés en el sector salud: un estudio realizado en cuatro instituciones de salud de nivel III en Cali encontró que el personal asistencial presenta una alta prevalencia de estrés laboral. Los síntomas más comunes reportados fueron tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y una percepción de sobrecarga de trabajo, lo que indica un impacto significativo en su bienestar físico y mental. Prowesk Sarsosa, & Ortiz Charria, 2017, artículo universidad y salud

Los resultados de los resultados obtenidos de la batería del riesgo psicosocial de Ingeniería STM SAS, reflejan tendencias similares a las observadas en estudios nacionales, indicando que una proporción considerable de trabajadores en el sector salud enfrenta niveles elevados de estrés laboral. Si bien la empresa cuenta con una fuerza laboral comprometida y con experiencia, es

necesario implementar estrategias que mitiguen los factores de riesgo psicosocial y fortalezcan la motivación, estabilidad, bienestar, productividad y calidad de vida de los trabajadores.

Resultados específicos forma A Y B

Tabla 4. *Adaptada de batería de riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS, 2024.*

Dimensiones factor de riesgo intralaboral forma A+B			Nivel de riesgo	
Dominios	Dimensiones		Forma A	Forma B
	y relaciones sociales en el trabajo	Liderazgo en el trabajo	Características del liderazgo en el trabajo	Medio
		Relaciones sociales	Medio	Riesgo Medio
		Retroalimentación del desempeño	Bajo	Riesgo Medio
		Relación con los colaboradores	Bajo	NA
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	Participación y manejo del cambio	Bajo	Riesgo Medio
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos		Medio	Riesgo Bajo
			Bajo	Riesgo Bajo
			Bajo	Riesgo Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Riesgo Sin	
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y físicas	Demandas y de esfuerzo	Medio	Riesgo Bajo
			Riesgo	Sin
	Demandas emocionales		Riesgo	Riesgo Bajo Sin
	Demandas cuantitativas		Bajo	Riesgo
		Medio	Riesgo Bajo	

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Exigencias de			NA
responsabilidad del cargo	Riesgo Alto		
Demandas de carga			
mental	Riesgo Medio	Riesgo Bajo	

Dimensiones factor de riesgo intralaboral forma A+B

Dimensiones	Forma A		Forma B	
Dominios				
	Consistencia del rol	Riesgo	NA	
		Bajo		
	Demandas de la jornada	Riesgo	Sin	
	de trabajo	Medio	Riesgo	
	Recompensas	Riesgo	Riesgo	
	derivadas de la pertenencia a la	Medio	Bajo	
	organización y del trabajo que	Riesgo	Riesgo	
	se realiza	Medio	Medio	
	Reconocimiento y			
	Recompensas compensación			

Adaptado de informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS (2024).

Donde en este estudio se logra evidenciar que los trabajadores de la Ingeniería STM SAS, en el cuestionario intralaboral forma A (jefes, profesionales o técnicos), en los resultados generales se encuentran con un nivel de riesgo bajo, y en el cuestionario intralaboral forma B (auxiliares – operativos), en los resultados generales se encuentran sin riesgo. Por otro lado, se realizó la estimación de riesgo por condición extralaboral la cual arrojó los siguientes resultados:

Dimensiones Adaptada de batería de riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS,2024.

Tabla 5. Dimensiones factor de riesgo extralaboral

Nivel de riesgo		
Dimensiones	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo	Riesgo medio	Riesgo bajo

Adaptada de Bateria riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS,2024

Tabla 6. Dimensiones factor de riesgo extralaboral

Nivel de riesgo		
Dimensiones	Forma A	Forma B
Relaciones familiares y relaciones interpersonales	Riesgo Bajo	Sin Riesgo
Situación económica del grupo familiar	Riesgo Medio	Riesgo Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Riesgo Alto	Riesgo Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Riesgo Alto	Riesgo Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Riesgo Medio	Riesgo Medio

Adaptada de batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS,2024

En esta dimensión, los resultados del cuestionario extralaboral indican un nivel de riesgo medio tanto en la forma A como en la forma B. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias efectivas para mitigar el impacto de factores extralaborales que puedan afectar el desempeño y bienestar de los trabajadores. Fortalecer programas de apoyo y prevención permitirá mejorar su calidad de vida y optimizar su rendimiento en el entorno laboral.

Finalmente se estimó los niveles de estrés, por medio de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales de estrés, arrojando los resultados de la tabla 7.

Tabla 7. *Cuestionario general de estrés*

Nivel de riesgo		Forma A	Forma B
Total	Forma B	Riesgo medio	Riesgo bajo
Total,	general		
extralaboral			

Adaptada de Batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS 2024

Los resultados del cuestionario de estrés indican que, en la forma A, los trabajadores evaluados presentan un nivel de riesgo medio, mientras que en la forma B, el riesgo es bajo. A pesar de estos niveles, es fundamental implementar acciones de intervención para prevenir posibles afectaciones a la salud de los empleados.

Hasta la fecha, no se ha desarrollado un plan de acción específico para el manejo y control del riesgo. Por ello, en el marco del objetivo dos de este trabajo, es crucial integrar actividades dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) que permitan una intervención efectiva del riesgo y contemplen medidas adicionales para su tratamiento y mitigación.

Objetivo 2. Diseñar un programa de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial para la empresa Ingeniería STM SAS. Basado en el ciclo de Deming, planear, hacer, verificar, actuar/ajustar

Se propone un programa de intervención psicosocial integrativo en el cual se llegue al logro y sostenimiento de la salud mental, desde el alcance organizacional, a través del compromiso con la vida, el bienestar y la consolidación de lealtad y confianza empresarial. Se pretende también establecer la identificación, evaluación e implementación de algunas habilidades básicas de afrontamiento, autocuidado en salud mental y resiliencia según el avance del proceso para

aumentar la participación activa de los trabajadores en todas las etapas del programa, desde la planificación hasta la evaluación, puede mejorar la efectividad del programa.

**Programa de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial para la empresa
Ingeniería STM SAS**

1. PLANEAR (P)

1.1 Información general del programa

Nombre: Programa de Vigilancia Epidemiológica para el Riesgo Psicosocial.

Empresa: INGENIERÍA STM SAS.

Ubicación: Municipio de Aguazul, Casanare.

Responsables: Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Comité de Convivencia, Talento Humano.

1.2 Justificación

En el entorno laboral actual, la gestión de los riesgos psicosociales se ha convertido en un aspecto fundamental para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores. De esta manera permitiendo la identificación de la necesidad del programa basado en factores de riesgo psicosocial detectados en la empresa.

El diseño e implementación de este programa no solo responde a una necesidad organizacional, sino que también está alineado con las disposiciones legales vigentes en Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), entre ellas (Resolución 2646 de 2008, Ley 1562 de 2012, entre otras). Y una adecuada gestión del riesgo psicosocial se traduce en mayor productividad, reducción del ausentismo, disminución de incapacidades laborales y optimización del desempeño organizacional.

1.3 Objetivos

General: Prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de INGENIERÍA STM SAS.

Específicos:

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización.
- Implementar estrategias de intervención para minimizar su impacto.
- Realizar seguimiento y evaluación de las acciones implementadas.

1.4 Diagnóstico Inicial

• Aplicación de la Batería de Evaluación de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Trabajo de Colombia).

- Análisis de indicadores internos:
- Índices de ausentismo y rotación.
- Reportes de estrés laboral y enfermedades laborales.
- Encuestas de satisfacción laboral.
- Entrevistas o grupos focales con trabajadores.

1.5 Estrategias de Intervención

• Prevención Primaria (Acciones organizacionales):

• Mejora en la organización del trabajo (carga laboral, horarios flexibles, cultura organizacional).

- Programas de promoción de la salud mental.
- Capacitación en manejo del estrés, comunicación efectiva y liderazgo positivo.
- Prevención Secundaria (Detección temprana y mitigación):
- Evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales.
- Implementación de canales de apoyo psicológico.

- Programas de bienestar laboral.
- Prevención Terciaria (Atención y rehabilitación):
- Intervención en casos detectados con alto riesgo.
- Ajustes en puestos de trabajo y seguimiento a casos de enfermedad laboral.

2. HACER (H)

2.1 Implementación del Plan de Acción

La implementación del plan de acción del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial se basa en la ejecución de las actividades planificadas, asegurando la correcta aplicación de estrategias para la identificación, evaluación y manejo de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Se ejecutan las actividades planificadas, asegurando la correcta aplicación de estrategias y recursos.

Actividades desde la realización de talleres y sesiones informativas dirigidas a los trabajadores para fortalecer el conocimiento sobre factores de riesgo psicosocial y estrategias de afrontamiento.

- Responsable
- Tiempo de Ejecución
- Recursos
- Aplicación de batería de riesgo psicosocial
- SST y Talento Humano
- 1° trimestre:
- Encuestas digitales o físicas
- Capacitaciones sobre manejo del estrés

- SST y psicólogo ocupacional

Mensual:

- Material audiovisual, talleres prácticos
- Jornadas de bienestar laboral
- Comité de Convivencia

Semestral:

- Presupuesto para actividades recreativas
- Implementación de línea de atención psicológica
- Talento Humano

Permanente:

- Psicólogos internos o externos

Recapitulando las intervenciones anteriores para regular los componentes del riesgo psicosocial se estipulan disposiciones particulares y grupales dando uso a los planteamientos de la Resolución 2764 de 2022. En el cuál es importante tener protocolos de manejo de casos porque permite una respuesta estructurada, eficiente y efectiva ante diferentes situaciones. Además, son herramientas esenciales para identificar, gestionar y mitigar los efectos de factores laborales y personales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estos protocolos establecen lineamientos claros para la prevención, intervención y seguimiento de situaciones que generen estrés, ansiedad, agotamiento, acoso laboral o cualquier otra afectación psicosocial en el entorno laboral. **Ver Anexo 2** *Protocolo de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial para manejo de casos*

3. VERIFICAR (V)

3.1 Evaluación y Seguimiento

- Indicadores de desempeño:
- Número de encuestas aplicadas y porcentaje de respuesta.
- Reducción del ausentismo laboral por estrés.
- Niveles de satisfacción de los trabajadores en encuestas de clima organizacional.
- Reportes de casos atendidos por el área de SST.

Revisión de resultados:

- Comparación de datos antes y después de la implementación.
- Identificación de barreras o dificultades en la ejecución del programa.

Auditorías internas:

- Revisión periódica de cumplimiento de actividades.
- Entrevistas con trabajadores sobre percepción del programa.

4. ACTUAR (A)

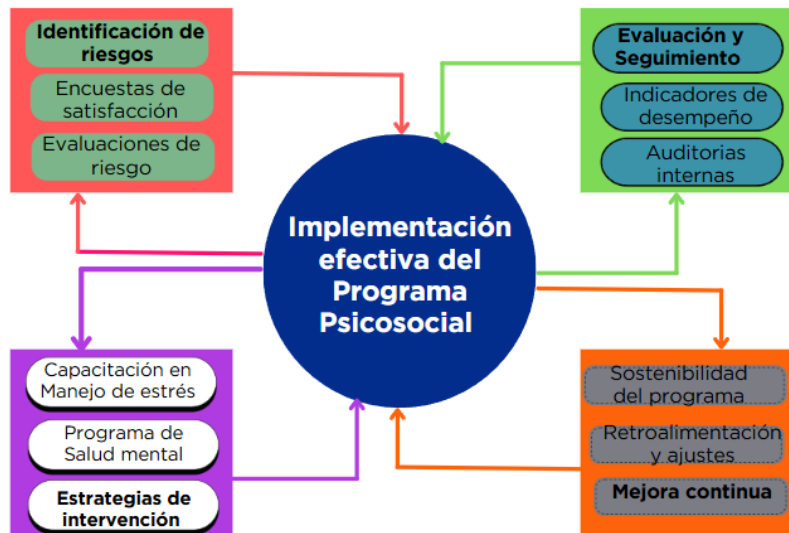
4.1 Mejoras y Ajustes

- Análisis de los resultados obtenidos y su comparación con los objetivos planteados.
- Propuestas de mejora en los procesos con base en los hallazgos.
- Revisión y actualización del programa para fortalecer estrategias de prevención y control.
- Retroalimentación a la alta dirección para mejorar políticas organizacionales relacionadas con el riesgo psicosocial.

4.2 Sostenibilidad del Programa

- Inclusión del PVE dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.
- Capacitación continua a trabajadores y líderes.
- Sensibilización constante sobre la importancia de la salud mental. (ahondar en cada apartado propuesto dentro del desarrollo del diseño)

Una implementación efectiva requiere un diagnóstico adecuado, participación activa de los empleados y un seguimiento continuo para evaluar su impacto y realizar mejoras, como podremos visualizar a continuación en el siguiente gráfico.

Figura 19. Diagrama del programa de vigilancia psicosocial

Adaptado de Bohórquez (2025).

Objetivo 3. Formular indicadores de medición para evaluar y ejercer control sobre el PVE diseñado para la empresa objeto de estudio

Formulación de indicadores de medición para evaluar y ejercer control sobre PVE diseñado para la empresa objeto de estudio.

A continuación, se requiere la definición de indicadores de medición para verificar tanto la gestión como el impacto a corto, mediano y largo plazo.

Tabla 8. *Sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial*

Indicador	Formula del indicador	Metas	Frecuencia de medición
Incidencia	(# de trabajadores con enfermedad laboral asociada a factor psicosocial en el periodo/ promedio Total de trabajadores en el periodo) * 100	<0%	Anual
Prevalencia	(# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral asociada a factor psicosocial en el periodo/ Promedio total de trabajadores en el periodo) *100	<0%	Anual
PVE Cobertura del	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas *100	>100%	Semestral
Eficacia de las intervenciones	# Acciones derivadas de aplicación de batería psicosocial/ # acciones cumplidas *100	>100%	Semestral

Adaptado de Bohórquez (2025).

Posterior a la anterior estructuración del programa se dio paso al diseño de las actividades que se plasmaron de acuerdo con la información que se recolectó tanto en el diagnóstico, la batería de riesgo psicosocial. Para ello, se estructuró un cronograma de actividades las cuales se entregarán para que la organización realice su aplicación durante los próximos 9 meses y por medio de los

anteriores indicadores logren evaluar el impacto de las actividades que se plasmaron a fin de que puedan identificar las mejoras generadas por este PVE y logre seguir un camino en pro de la mejora continua donde se puedan integrar sus procesos y se obtengan resultados organizacionales benéficos.

9. Cronograma

Figura 20. Cronograma de actividades PVE Ingeniería STM SAS

CRONOGRAMA													
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Planear: Cronograma de Trabajo	Coordinador HSE				P								
Hacer: Crear los comités de convivencia y ejecutar las reuniones trimestralmente	Coordinador HSE				P		P			P			P
Hacer: Capacitación en riesgo psicosocial	Coordinador y supervisores HSEQ					P							
Hacer: Encuesta de clima organizacional	Coordinador y supervisores HSEQ								P				
Hacer: aplicar batería de riesgo psicosocial	Psicóloga SST												
Hacer: Taller psicosociales	ARL							P				P	
Hacer: Jornadas de integración, celebración de cumpleaños, del padre, madre, integración de fin de año	Coordinador y supervisores HSEQ				P			P		P			P
Actuar: Realizar acciones de mejora de evaluación de riesgo psicosocial	Psicóloga, Esp SST												P
Verificar Revisión y Evaluación de la eficacia del programa de gestión	Coordinador HSE						P						P

Adaptado de Bohórquez (2025).

Como aspecto fundamental es importante resaltar que dentro del cronograma de actividades se deja sin programar el ítem de la aplicación batería del riesgo psicosocial, debido a que según la resolución 2764 de 2022 en el artículo 3; menciona que la evaluación se realizará cada dos años si el nivel de riesgo es medio o bajo, y cada año si el nivel de riesgo es alto. Donde después de observar e interpretar los resultados de los instrumentos aplicados en el año 2024, de Ingeniería STM SAS, los cuales nos permitieron reconocer el estado actual de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores, se dieron a conocer que los dominios que se evaluaron en los trabajadores presentan un riesgo bajo en los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, es

necesario buscar estrategias para mejorar y disminuir los factores estresores y desencadenantes de alteración en la población trabajadora. Por esta razón la profesional en psicología especialista en seguridad y salud en el trabajo menciona las siguientes recomendaciones en el informe:

Iniciar un monitoreo permanente de síntomas o dolencias a nivel psíquico y físico de las personas con nivel de estrés alto y muy alto, con el fin de promocionar la prevención de enfermedades, actualización de bases de ausentismo laboral y reportes de novedades de personal.

Realizar entrevista de atención individual a los trabajadores con niveles de Estrés Alto y Muy alto, ya que estas entrevistas permiten la libre expresión de sentimientos, ideas y pensamientos que reflejan el estado mental de cada persona, ayudando a un Diagnóstico e Intervención oportuna.

Inducción o reinducción y análisis conjunto de la descripción de cargo, perfil, responsabilidades, resultados, indicadores y productos entregables para cada cargo, aspecto que permita la mayor claridad en el rol que cada uno debe desempeñar.

Desarrollo de plan de formación anual que cubra actividades de formación para el desarrollo de conocimientos, competencias, habilidades relacionales y fortalecimiento del ser, con horarios en los que los funcionarios puedan participar y ser activos dentro de los procesos de capacitación, estructurado y con indicadores de medición en cuanto a cobertura, resultado e impacto.

Implementación de sesiones de catarsis para la liberación de tensiones y carga emocional, como estrategia para enfrentar el estrés generado por estas situaciones constantes y poder contrarrestar los efectos de la exposición a demandas emocionales, demandas de carga mental y de la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Se sugiere incluir actividades de reconocimiento por la labor realizada, por el servicio prestado o por la actitud y comportamiento presentado, posibilitar espacios de integración y esparcimiento, incluso con las familias.

- Vincular a la familia en actividades de bienestar social en la organización, de tal manera que ésta pueda conocer el entorno de trabajo del trabajador.
- Promover diferentes actividades para el aprovechamiento del tiempo libre.
- Implementar programa de Capacitaciones para todo el personal por medio de la ARL, se sugieren las siguientes temáticas:

- La importancia de Las Relaciones Sociales en trabajo
- Manejo adecuado del Tiempo fuera del Trabajo
- Liderazgo Efectivo
- Comunicación asertiva y relaciones interpersonales
- Afrontamiento de Carga Laboral y Fatiga Laboral
- Manejo adecuado del Estrés y de las emociones
- Hábitos y estilos de vida saludable

Evaluación del programa

Es importante determinar el cumplimiento del programa de vigilancia epidemiológica de manera periódica acorde al seguimiento de revisión de las auditorías con el fin de generar mejoramiento continuo de forma integrada con el SG-SST alineados al cumplimiento de sus objetivos.

Realizar revisión periódica del programa para asegurar que se mantenga relevante y efectivo a lo largo del tiempo.

A través de encuestas evaluar cómo los trabajadores perciben el ambiente de trabajo, el apoyo organizacional y la carga laboral. Así mismo recoger testimonios directos de los trabajadores para conocer sus experiencias y percepciones sobre las medidas implementadas

Medir el impacto real del PVERP permitirá validar la efectividad de las estrategias de prevención y mitigación del riesgo psicosocial, asegurando que no solo se cumplan con las actividades programadas, sino que se logren mejoras tangibles en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. De esta manera, se garantiza una gestión eficiente del riesgo psicosocial y se promueve un entorno laboral más saludable y productivo.

Mejoramiento continuo

Como compromiso interno de la empresa la gerencia debe integrarse con los resultados del programa de vigilancia epidemiológica con frecuencia anual o en los tiempos que definan. Lo anterior, con el objetivo de que la revisión gerencial logre asegurar la convivencia, adecuación y eficacia continua del programa alineada a la cultura organizacional de la empresa.

Finalmente, es importante crear canales de feedback continuo donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias respecto al programa.

10. Costos / Beneficios

La implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial no debe verse como un gasto, sino como una inversión estratégica que impacta directamente la productividad y sostenibilidad de la empresa. Al reducir el ausentismo y mejorar el bienestar laboral.

Por otro lado, este proyecto podría impactar en la disminución de accidentes e incidentes de trabajo relacionados con los factores de riesgo psicosocial, lo que permitirá una constancia productiva laboral en la ejecución de las actividades diarias de la organización en relación con los trabajadores y el empleador. Invertir en salud psicosocial no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también fortalece la empresa en el largo plazo.

Tabla 9. *Costos vs ahorros potenciales por reducción de ausentismo*

Concepto	Costo implementación	de	Ahorro potencial por reducción de ausentismo
Recursos humanos: Diagnóstico inicial (evaluaciones y encuestas)	\$400,000		Reducción de ausencias por estrés y burnout en un 10-20%
Recursos materiales: Capacitación en riesgos psicosociales	\$300,000		Mejora en el bienestar laboral, reducción de incapacidades temporales
Recursos técnicos: Programas de apoyo psicológico y asesoría	\$250,000		Menos rotación de personal, reducción de costos por reemplazos
Implementación de medidas de mejora organizacional (flexibilidad, pausas activas, ergonomía)	\$600,000		Incremento en productividad y satisfacción, menos costos por bajas laborales
Monitoreo y seguimiento del programa	\$450,000		Prevención de problemas crónicos, menor impacto económico en ausencias repetitivas
Total, aproximado	\$2.400.000		\$5.0000.0000

Adaptado de Bohórquez (2025).

11. Conclusiones

El análisis de las condiciones laborales en Ingeniería STM SAS permitió identificar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores. Se evidenció que una parte significativa de los empleados experimenta estrés laboral y exposición a riesgos extralaborales, lo que puede influir en su bienestar y rendimiento. Esta caracterización fue clave para comprender la situación actual y definir estrategias de intervención.

A partir de los hallazgos obtenidos, se diseñó un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) basado en el Ciclo de Deming (Planear, Hacer, Verificar, Actuar/Ajustar). Este enfoque permite una gestión sistemática y estructurada del riesgo psicosocial, asegurando que las acciones implementadas sean dinámicas, medibles y ajustables según los resultados obtenidos.

Para evaluar la efectividad del PVE, se definieron indicadores de medición que permiten monitorear la evolución del riesgo psicosocial en la empresa. Estos indicadores facilitan la toma de decisiones basada en datos objetivos y aseguran un seguimiento continuo para la mejora del programa.

Para finalizar la implementación del PVE para riesgo psicosocial en Ingeniería STM SAS representa un avance significativo en la gestión del bienestar laboral. A través de un enfoque estructurado, con indicadores de medición y un proceso de mejora continua, la empresa podrá reducir el impacto de los riesgos psicosociales, mejorar el ambiente laboral y fortalecer la productividad de sus trabajadores.

12. Recomendaciones

Para el seguimiento y mejora continua concluido y discutido relacionado con el programa de vigilancia epidemiológica – PVE formulado en el presente estudio, se recomienda complementarlo con diagnósticos anuales y articularlo al ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar – PHVA y en simultáneo a los planes anuales de seguridad y salud para el trabajo definiendo metas e indicadores de medición trimestrales, durante el primer año y para el segundo año, semestrales de manera que sea posible su evaluación y la adopción de factores de protección del riesgo psicosocial de forma inmediata, asignando recursos financieros y humanos; garantizando con esto la programación y ejecución de acciones de prevención, intervención, y control del riesgo en pro de la disminución del mismo y de la generación de estresores que afectan la salud del trabajador y los resultados empresariales.

Referencias

Amaya-Plazas, M., Arbeláez-Rojas, A., & Mourin-Pedroza, A. Citado de :

<https://repositorio.ecci.edu.co>

ARL, Sura Colombia. *Ley 1010 de 2006*, tomado de: <https://www.arlsura.com/>

ARL Sura. (2022). Guía para la promoción... [Formato PDF]. <https://www.arlsura.com>

Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva |organizacional, jurídica y social. *Scielo*, 20(40), 159-172. <https://doi.org/10.xxxx>

Cortez Caicedo, C., & Pineda Sánchez, J. A. (2023). *Programa de intervención psicosocial*.

Alcaldía Distrital de Buenaventura. <https://www.buenaventura.gov.co>

Constitución de 1991 <https://dapre.presidencia.gov.co>

González, Natalia Gaviria, *Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global*. Revista la república. Obtenido: <https://www.larepublica.co>

ISO 45001 del 2018, <https://ergosourcing.com.co>

Londoño Arredondo, N. H. (2011). *Predictores cognitivos, de personalidad y estrés para síntomas de depresión y ansiedad en estudiantes de primeros semestres de educación superior e impacto del programa de prevención basado en el desarrollo del pensamiento crítico y el diálogo socrático*. Tesis Doctoral Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. Recuperado de <http://manglar.uninorte.edu.co>

López Crespo, F. J. (2012) *Bienestar laboral en profesionales de la medicina. La doble cara de la organización sanitaria: Factores Saludables y de riesgo psicosocial*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, Recuperado en <https://www.tdx.cat/bitstream>

López González, A. (2020) *El suicidio postpandemia, una epidemia anunciada*. Revista Notas de

- Política. Facultad de Medicina Universidad de los Andes. Tomado en <https://medicina.uniandes.edu.co>*
- Ministerio de Salud y Protección Social (2020). *Minsalud ratifica su compromiso con la salud mental de los colombianos. Boletín de prensa 815 de 2020. Tomado en <https://www.minsalud.gov.co>*
- Moreno Jimenez, B. & Baez Leon, C. (2010, Noviembre). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSST. Retrieved Noviembre 10, 2020, Tomado en <https://www.insst.es>*
- Ministerio de trabajo. (2015). Decreto 1072. Bogotá. Citado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/>
- Observatorio Nacional de Salud Mental (2020) *Indicadores de Morbimortalidad de los Problemas y Trastornos Mentales y del Comportamiento y Epilepsia. Recuperado en <http://onsaludmental.minsalud.gov.co>*
- Organización Mundial de la Salud (2016) *Declaración de Shanghai sobre la promoción de la salud en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Tomado en <https://www.who.int/health>*
- Paspuel Benavides, L. E. (2014). *Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. Dspace. Retrieved noviembre 29, 2020, from <http://www.dspace.uce.edu.ec>*
- Prowesk, K, Sarsosa & Ortiz, Charria. (2018) *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ.Salud; <https://www.researchgate.net>*
- Portafolio. (2024). *Disminuyen los accidentes laborales en Colombia. Sánchez Villa, 2024, tomado de: <https://ridum.umanizales.edu.co>*

Secretaría Jurídica Distrital, Bogotá. *Decreto 1477 de 2014 Nivel Nacional*, tomado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/>

Secretaría Jurídica Distrital, Bogotá. *Decreto 1295 de 1994 Nivel Nacional*, Tomado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/>

Secretaría Jurídica Distrital, Bogotá. *Decreto 614 de 1984 Nivel Nacional*, tomado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/>

Secretaría Jurídica Distrital, Bogotá. *Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015*, tomado de:

<https://www.arlsura.com/>

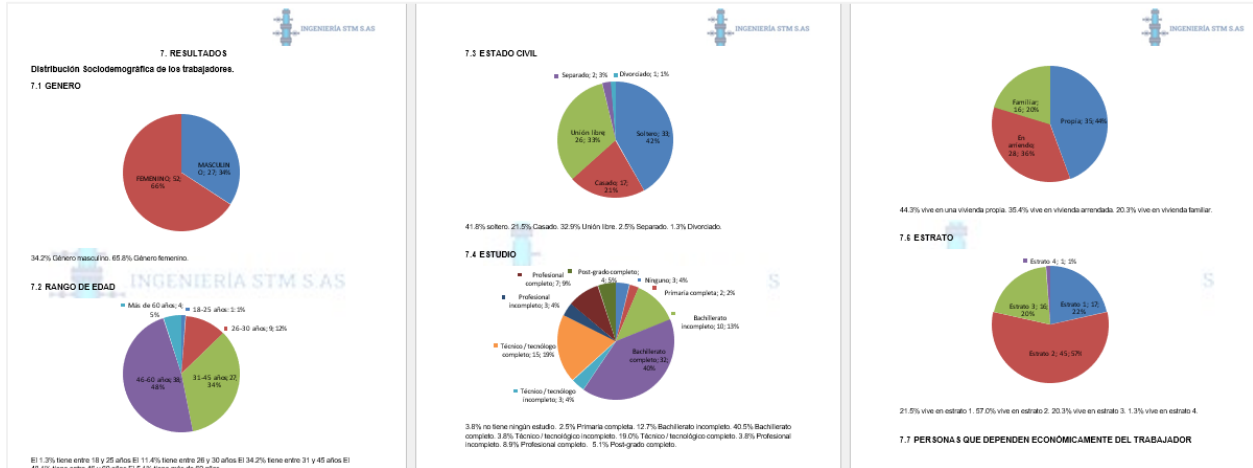
Secretaria del senado, Bogotá. *La ley 1616 de 2023*, tomado de:

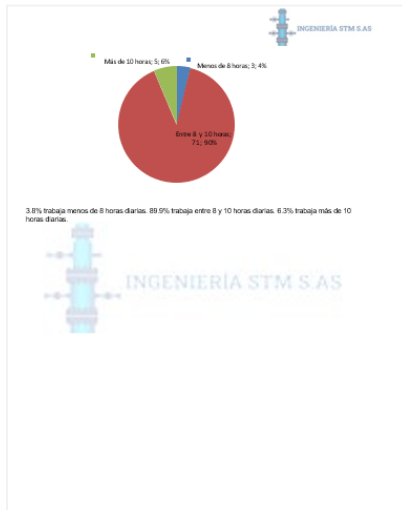
<http://www.secretariasenado.gov.co/>

Secretaria del senado, Bogotá. *Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, los artículos 56 y 57*,

tomado de: <http://www.secretariasenado.gov.co/>

Apéndice A. Informe batería riesgo psicosocial Ingeniería STM SAS 2024



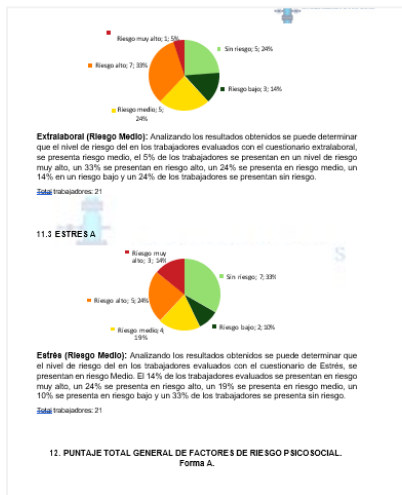
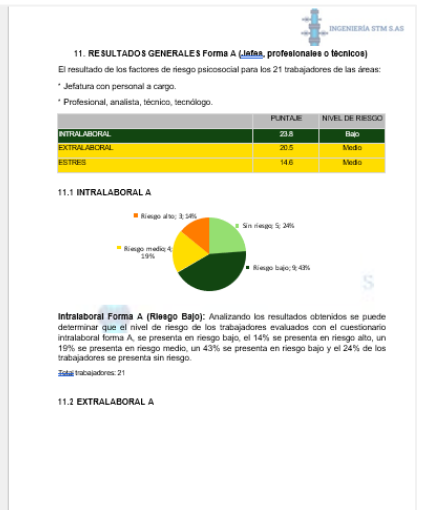


8. Responsable de la Aplicación, Interpretación y Análisis de la Información.
 En cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto y en particular un Psicólogo con postgrado en Riesgo psicosociales laborales Seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente, para al efecto, el profesional Jessica Yurley Rojas López cumple a satisfacción con el imperativo legal.

9. Reserva de la Información y consentimiento informado.
 Para cada trabajador que realizó la batería de riesgo psicosocial, de manera libre y voluntaria diligenció el consentimiento informado, firmado por cada uno de los 79 trabajadores, cumplimiento al requisito de la Resolución 2646 de 2008 que indica "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".

10. Estimación del Nivel del riesgo de los factores psicosociales.
 De acuerdo a las características de la batería de riesgo psicosocial, así se tiene definido el nivel del riesgo.

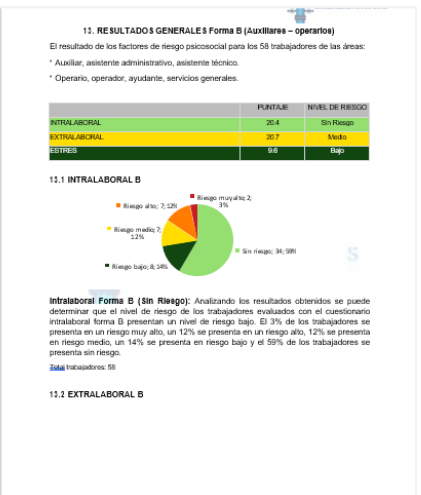
NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACION
Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las condiciones y dimensiones que se encuentran bajo esta categoría son indicio de acciones o programas de control.
Riesgo bajo	No se reporta que los factores psicosociales que otorgan puntuaciones correspondientes a este nivel de riesgo están relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las condiciones y dimensiones que se encuentran bajo esta categoría son indicio de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerse en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés moderadas y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentran bajo esta categoría amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos nocivos en la salud.
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés alto y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés muy alto y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.



Para este resultado se toman en cuenta los resultados de los cuestionarios intralaboral y extralaboral.

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL + EXTRALABORAL	23,2	Bajo

Intralaboral + Extralaboral (Riesgo Bajo): en la sumatoria de los datos obtenidos por los cuestionarios intralaboral forma A y cuestionario Extralaboral, se puede determinar que se presenta en Riesgo Bajo.



INGENIERIA STM S.A.S

Extralaboral (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que el nivel de riesgo de los trabajadores evaluados con el cuestionario Extralaboral, presenta en riesgo medio. El 14% se presenta en un riesgo muy alto, un 24% se presenta en riesgo alto, un 14% se presenta en riesgo medio, un 19% se presenta en riesgo bajo y un 29% de los trabajadores evaluados se presenta sin riesgo.

13.3 ESTRÉS B

Estrés (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que el nivel de riesgo de los trabajadores evaluados con el cuestionario Estrés, se presenta en riesgo bajo. El 9% de los trabajadores se presentan en un nivel de riesgo muy alto, un 71% se presenta en riesgo alto, un 9% se presenta en riesgo medio, un 31% se presenta en riesgo bajo y 41% de los trabajadores evaluados se presenta sin riesgo.

14. PUNTAJE TOTAL GENERAL DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Forma B.

INGENIERIA STM S.A.S

Para este resultado se toman en cuenta los resultados de los cuestionarios Intra y extralaboral.

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL + EXTRALABORAL	20,5	Bajo

Intralaboral + Extralaboral (Sin Riesgo): en la sumatoria de los datos obtenidos por los cuestionarios Intralaboral Forma B y cuestionario Extralaboral, se puede determinar que se presenta Sin Riesgo.

INGENIERIA STM S.A.S

15. RESULTADOS ESPECÍFICOS Forma A (Línea, profesional o técnico).

15.1 Condiciones intralaborales (línea, profesional o técnico).

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 21 trabajadores de las áreas:

- * Jefatura con personal a cargo.
- * Profesional, analista, técnico, tecnólogo.

DOMINIO 1	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
LEADERSHIP Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	19,1	Mucho

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Características del liderazgo	16,0	Mucho
Relaciones sociales en el trabajo	19,6	Mucho
Retroalimentación del desempeño	22,4	Bajo
Relación con los colaboradores (subordinados)	20,9	Bajo

DOMINIO 1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 1 en los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio con un puntaje de 19,1, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Características del liderazgo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio con un puntaje de 16,0, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Relaciones sociales en el trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio con un puntaje de 19,6, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Retroalimentación del desempeño (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo con un puntaje de 22,4, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Relación con los colaboradores (subordinados) (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan

INGENIERIA STM S.A.S

en un nivel de Riesgo Medio con un puntaje de 20,9, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DOMINIO 2	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	14,3	Bajo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Claridad de rol	7,1	Bajo
Capacitación	23,4	Mucho
Participación y manejo del cambio	19,8	Bajo
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	5,4	Bajo
Control y autonomía sobre el trabajo	20,2	Mucho

DOMINIO 2. Control sobre el trabajo (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 2, en los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 14,3, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Claridad de rol (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan en Riesgo Bajo, con un puntaje de 7,1, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Capacitación (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 23,4, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Participación y manejo del cambio (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 19,8, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan en Riesgo Bajo, con un puntaje de 5,4, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

INGENIERIA STM S.A.S

Control y autonomía sobre el trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan en Riesgo Medio, con un puntaje de 20,2, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DOMINIO 3	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
DEMANDAS DEL TRABAJO	31,8	Bajo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23,2	Mucho
Demandas emocionales	14,3	Sin Riesgo
Demandas cuantitativas	27,4	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	40,5	Mucho
Exigencias de responsabilidad del cargo	72,2	Alto
Demandas de carga mental	72,9	Mucho
Consistencia del rol	24,3	Bajo
Demandas de la jornada de trabajo	28,6	Mucho

DOMINIO 3. Demandas del trabajo (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 3, en los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 31,8, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Demandas ambientales y de esfuerzo físico (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 23,2, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas emocionales (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan Sin Riesgo, con un puntaje de 14,3, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas cuantitativas (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 27,4, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

INGENIERIA STM S.A.S

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 40,5, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Exigencias de responsabilidad del cargo (Riesgo Alto): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Alto, con un puntaje de 72,2, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas de carga mental (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio con un puntaje de 72,9, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Consistencia del rol (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 24,3, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas de la jornada de trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 28,6, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DOMINIO 4	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
RECOMPENSAS	10,2	Bajo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	7,4	Mucho
Reconocimiento y compensación	12,5	Bajo

DOMINIO 4. Recompensas (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 4, en los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 10,2, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje

INGENIERIA STM S.A.S

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Claridad de rol	31	Medio
Capacitación	53	Bajo
Participación y manejo del cambio	182	Bajo
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	291	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	238	Sin Riesgo

DOMINIO 2. Control sobre el trabajo (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 2, en los trabajadores evaluados se presenta Sin Riesgo, con un puntaje de 16.9, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Claridad de rol (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 31, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Capacitación (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 5.3, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Participación y manejo del cambio (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo con un puntaje de 18.2, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 29.1, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Control y autonomía sobre el trabajo (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan Sin Riesgo con un puntaje de 23.8, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DOMINIO 3	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO

INGENIERIA STM S.A.S

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Demanda ambiental y de esfuerzo físico	25.1	Sin Riesgo
Demanda emocional	25.8	Bajo
Demanda cuantitativa	22.2	Bajo
Demanda de carga mental	25.1	Sin Riesgo
Influencia del entorno extralaboral	17.0	Sin Riesgo
Demanda de carga mental	22.5	Bajo
Demanda de jornada de trabajo	15.9	Sin Riesgo

DOMINIO 3. Demandas del trabajo (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 3, en los trabajadores evaluados se presentan Sin Riesgo, con un puntaje de 25.1, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Demandas ambientales y de esfuerzo físico (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 25.8, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas emocionales (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 22.2, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas cuantitativas (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan Sin Riesgo, con un puntaje de 15.1, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Influencia del entorno extralaboral (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 17.0, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas de carga mental (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 22.5, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Demandas de la jornada de trabajo (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan Sin

INGENIERIA STM S.A.S

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12.3	Medio
Reconocimiento y compensación	16.3	Medio

DOMINIO 4. Recompensas (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 4, en los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 12.3, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 12.3, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Reconocimiento y compensación (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio con un puntaje de 16.3, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

16.2 Condiciones Extralaborales (Auxiliares – operarios).

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	21.4	Bajo
Relaciones familiares	7.8	Sin Riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	15.3	Medio
Situación económica del grupo familiar	21.5	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	17.9	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	20.6	Bajo

INGENIERIA STM S.A.S

de 7.4, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Reconocimiento y compensación (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo con un puntaje de 12.5, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

16.3 Condiciones Extralaborales (Jefes, profesionales o técnicos).

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	32.2	Medio
Relaciones familiares	11.1	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	18.7	Medio
Situación económica del grupo familiar	15.7	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	15.0	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	21.8	Medio
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	16.7	Medio

Tiempo Fuera del Trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan en un nivel de Riesgo Medio con un puntaje de 32.2, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Relaciones familiares (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan en un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 11.1, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Comunicación y relaciones interpersonales (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan en un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 18.7, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Situación económica del grupo familiar (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan en un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 15.7, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Características de la vivienda y de su entorno (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan

INGENIERIA STM S.A.S

un nivel de Riesgo Alto, con un puntaje de 15.0, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 21.8, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 16.7, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

16.5 Condiciones Estrés (Jefes, profesionales o técnicos).

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Estrés	14.8	Medio

Estrés (Riesgo Medio): Indica que los trabajadores en su gran mayoría se presentan con un nivel Riesgo Medio en el nivel de estrés, con un puntaje de 14.8, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

INGENIERIA STM S.A.S

16. RESULTADOS ESPECÍFICOS Forma B (Auxiliares – operarios).

16.1 Condiciones Intra-laborales (Auxiliares – operarios).

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 68 trabajadores de las áreas: Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico.

Operario, operador, ayudante, servicios generales.

DOMINIO 1	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
LIBERAZO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	19.0	Medio

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Características del liderazgo	15.1	Medio
Relaciones sociales en el trabajo	24.6	Medio
Retroalimentación del desempeño	15.4	Bajo

DOMINIO 1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que las características del dominio 1, en los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 19.0, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DIMENSIONES

Características del liderazgo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 15.1, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Relaciones sociales en el trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 24.6, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Retroalimentación del desempeño (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 15.4, tomando como referencia la tabla de estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

DOMINIO 2	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	16.9	Sin Riesgo

INGENIERIA STM S.A.S

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	26.4	Medio

Tiempo Fuera del Trabajo (Riesgo Bajo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Bajo, con un puntaje de 21.4, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Relaciones familiares (Sin Riesgo): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan Sin Riesgo, con un puntaje de 7.0, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Comunicación y relaciones interpersonales (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 15.3, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Situación económica del grupo familiar (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 31.5, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Características de la vivienda y de su entorno (Riesgo Alto): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Alto, con un puntaje de 17.9, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (Riesgo Medio): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Medio, con un puntaje de 20.6, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda (Riesgo Alto): Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que los trabajadores evaluados se presentan con un nivel de Riesgo Alto, con un puntaje de 26.4, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

16.3 Condiciones Estrés (Auxiliares – operarios).

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Estrés	9.4	Bajo

INGENIERIA STM S.A.S

Estrés (Riesgo Bajo): Indica que los trabajadores se presentan con un nivel de Riesgo Bajo de estrés, con un puntaje de 9.6, tomando como referencia la tabla estimación del nivel de riesgo de los factores psicosociales.

17. CRITERIOS DE INCLUSION

- Cualquier intervención de los factores psicosociales del trabajo debe implicar siempre el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores. Cuando se habla de participación de los individuos se comprende que dentro de ellos están los directivos de la organización.
- La intervención de los factores de riesgo psicosociales debe establecerse de manera concertada con los directamente interesados o afectados.
- Son criterios para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes: a) Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la entidad y b) Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la entidad cuya intervención es recomendada por la literatura científica.
- Las actividades educativas o formativas que se realizan con los funcionarios, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo.
- Los procesos de inducción, reincorporación, entrenamiento y capacitación facilitan el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
- Los métodos de control de los factores psicosociales del trabajo deben diseñarse con una perspectiva sistémica y en esta debe primar el enfoque interdisciplinario.
- Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la entidad, con criterios de factibilidad y tomando en cuenta la cultura y el clima.
- Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de Seguridad y salud en el trabajo, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en la entidad.

18. CONCLUSIONES

En este estudio se logra evidenciar que los trabajadores de la INGENIERIA STM SAS, en el cuestionario intralaboral Forma A (jefes, profesionales o técnicos), en los resultados

INGENIERIA STM S.A.S

generales se encuentran con un nivel de Riesgo Bajo, en el cuestionario extralaboral en los resultados generales, se encuentran en un nivel de Riesgo Medio y el cuestionario de estrés en los resultados generales, se encuentran en un nivel de Riesgo Medio para este grupo de evaluados.

- Se puede concluir que los trabajadores evaluados por el cuestionario Forma A, en el dominio 1, dimensiones: Características del liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo, se presenta un nivel de riesgo medio.
- En el dominio 2, dimensiones: Capacitación y Control y autonomía sobre el trabajo, se presenta un nivel de riesgo medio.
- En el dominio 3, dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental y Demandas de la jornada de trabajo, se presentan con un nivel de riesgo medio, la dimensión: Exigencias de la responsabilidad del cargo, se presenta con un nivel de riesgo alto.
- En el dominio 4, dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, se presenta en un nivel de riesgo medio.
- En el cuestionario extralaboral, se presenta con un nivel de riesgo medio las dimensiones: Tiempo fuera del trabajo, Comunicación y relaciones interpersonales, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Las dimensiones: Situación económica del grupo familiar y Características de la vivienda y de su entorno, se presentan con un nivel de riesgo alto.

En el cuestionario intralaboral Forma B (auxiliares – operarios), en los resultados generales se encuentran sin riesgo, en el cuestionario extralaboral en los resultados generales, se encuentran con un nivel de riesgo medio y el cuestionario de estrés en los resultados generales, se encuentran con un nivel de riesgo bajo para este grupo de evaluados.

- En el dominio 1, dimensiones: Características del liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo, se presentan con un nivel de riesgo medio.
- En el dominio 2, dimensiones: Claridad de rol y Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos, se presentan con un nivel de riesgo medio.
- En el dominio 4, dimensión: Reconocimiento y compensación, se presenta en un nivel de riesgo medio.
- En el cuestionario extralaboral, se presentan con un nivel de riesgo medio las dimensiones: Tiempo fuera del trabajo, Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar y influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. En las dimensiones: Características de la vivienda y

Apéndice B. *Protocolo de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial para manejo de casos*

[..\Desktop\Universidad\proyecto de grado\Protocolo riesgo psicosocial para manejo de casos.pdf](#)