

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

## **SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR**  
**“CORPOCESAR”**

**ELABORADO POR:**

**CARMEN YELITZA REYES PRADO**  
**PSICÓLOGA**

**ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**  
**Licencia: 000139 de enero de 2021**

**NOVIEMBRE DE 2025**  
**VALLEDUPAR – CESAR**

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

### Tabla de contenido

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducción .....                                                                                       | 4  |
| Justificación .....                                                                                      | 6  |
| Objetivos .....                                                                                          | 7  |
| 1. Objetivo genera .....                                                                                 | 7  |
| 1.2 Objetivos específicos .....                                                                          | 7  |
| 2. Alcance.....                                                                                          | 8  |
| 3. Documentos de referencia .....                                                                        | 8  |
| 3.1. Marco legal .....                                                                                   | 8  |
| 4. Abreviaturas.....                                                                                     | 10 |
| 5. Definiciones teóricas.....                                                                            | 11 |
| 6. Metodología: estructura del sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial (sve). ..... | 12 |
| 6.1 Componentes de la vigilancia epidemiológica .....                                                    | 12 |
| 6.2 Determinación de prioridades según la batería de factores de riesgos psicosociales ..                | 13 |
| 6.3 Procesos metodológicos de la evaluación.....                                                         | 14 |
| 7. Responsabilidades.....                                                                                | 22 |
| 8. Descripción de la empresa .....                                                                       | 23 |
| 8.1 Misión .....                                                                                         | 23 |
| 8.2 Visión .....                                                                                         | 23 |
| 8.3 Actividad económica .....                                                                            | 23 |
| 9. Análisis de resultados .....                                                                          | 24 |
| 10. Diagnóstico.....                                                                                     | 49 |
| 11. Plan de estrategias de intervención psicosocial .....                                                | 57 |
| 12. correlación de resultados del diagnostico .....                                                      | 59 |
| 13. Procedimiento de vigilancia epidemiológica.....                                                      | 59 |
| 14. Gestión del sistema de vigilancia epidemiológica .....                                               | 60 |
| 15. Recursos y equipo humano.....                                                                        | 60 |

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 15.1 Recursos.....                  | 60 |
| 15.2 Humano .....                   | 60 |
| 15.3 Apoyo.....                     | 61 |
| 16. Documentos relacionados .....   | 61 |
| 16.1 Consentimiento informado ..... | 61 |
| 16. Registros .....                 | 61 |
| 17. Conclusiones .....              | 61 |
| 18. Recomendaciones .....           | 62 |

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

## INTRODUCCIÓN

Es importante establecer dentro de este documento el significado de factores de riesgo psicosocial, término que se utilizara en toda la información presentada a continuación; Se les denomina Factores de Riesgo Psicosociales porque: “son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales”. (Definición Wikipedia).

Los factores psicosociales intralaborales están relacionados con: las demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de carga mental, las demandas cuantitativas, demandas emocionales, características de liderazgo, participación y manejo del cambio, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, entre otras que afectan la salud física y mental de los trabajadores.

La empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”** comprometida con sus trabajadores asume la responsabilidad de dar cumplimiento a la resolución la cual constituye lo siguiente: “Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Como parte de este proceso es fundamental cumplir con la Resolución 2764 DE 2022 Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

La empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”** cumple con la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo psicosocial con la cual se establece un diagnóstico que presenta los niveles de riesgo psicosociales encontrados en los trabajadores de la empresa, permitiendo así implementar medidas de eliminación, control y prevención en factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral (ambientes dentro de la empresa), extralaboral (ambientes fuera de la empresa, relación con sus redes de apoyo) y síntomas de estrés.

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

Este sistema de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial debe ser actualizado con personas expertas en el área (psicólogos especialistas en seguridad y salud en el trabajo) quienes deben ser los responsables del seguimiento y cumplimiento del sistema en la empresa.

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”** será la encargada de ejecutar las estrategias propuestas en este sistema e implementar las medidas correctivas para la prevención del riesgo siguiendo el plan de intervención y recomendaciones que quedan registrados en este documento.

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

## JUSTIFICACIÓN

Con este sistema se busca intervenir los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los trabajadores de **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”** los cuales pueden generar ausentismos, fatiga, desmotivación, síndrome de burnout o ambientes laborales hostiles, que pueden afectar la salud mental y la eficiencia en sus actividades, para la eliminación y control de estos riesgos se diseña el sistema de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosociales, como lo determina la ley 1562 de 2012, la cual establece evaluar y controlar los riesgos que puedan estar afectando la seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo presente el diagnóstico obtenido con la evaluación del riesgo se desarrolla un plan de intervención con medidas de control que brindaran a la empresa la posibilidad de prevenir, intervenir y monitorear los riesgos psicosociales, con el fin de crear ambientes laborales placenteros que proporcionen un confort, creando en sus trabajadores sentido de pertenencia, motivados a cumplir con sus funciones y compromiso con la empresa, con relaciones laborales basadas en la confianza, respeto y tolerancia.

Las estrategias de intervención se deben realizar a nivel individual y formando grupos focales con el personal que presenta niveles muy altos y altos en factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés, como también el desarrollo de actividades con talleres teóricos prácticos para el control del factor de riesgo como medida de prevención y promoción para el personal con niveles de riesgo medio y bajo, estas intervenciones deben ser desarrolladas por un psicólogo especialista en seguridad y salud ocupacional.

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

## OBJETIVOS

### 1. Objetivo general:

Identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden estar afectando la salud física y mental de los trabajadores con el fin de establecer medidas de control por medio de la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica que permita mantener el bienestar en los ambientes laborales.

### 1.2 Objetivos específicos:

- ❖ Aplicar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio de la Protección Social para la identificación de los factores de riesgos psicosociales que pueden estar afectando la salud física y mental de los trabajadores de la empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”**.
- ❖ Realizar un diagnóstico que permita la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en sus niveles de riesgo intralaboral, extralaboral y síntomas de estrés.
- ❖ Presentar la descripción sociodemográfica de los trabajadores de la empresa.
- ❖ Desarrollar estrategias de intervención y monitoreo de los factores de riesgos psicosociales que conlleven a la disminución, control y/o eliminación de los mismos.

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

**2. ALCANCE:** Se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a todos los trabajadores directos de la empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”**, esta evaluación permitió conocer el diagnóstico y plantear las estrategias de intervención las cuales se desarrollarán de manera individual y grupal a todos los miembros del equipo de trabajo.

**3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:** Normativa en seguridad y salud en el trabajo en Colombia, Ministerio de salud y de la protección social.

**3.1 MARCO LEGAL:** En la legislación de seguridad y salud en el trabajo, se señala la importancia de evaluar e intervenir los factores de riesgos psicosociales dentro de las políticas de prevención de riesgos profesionales:

❖ **LEY 1010 DE 2006:** Mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.

❖ **RESOLUCIÓN 2646 DE 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional. A mediados del 2010, el Ministerio de la Protección Social, publica la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, como resultado del contrato con la Pontificia Universidad Javeriana para la realización de un estudio de investigación para la realización de dicha batería, la cual se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos. Como resultado de este estudio el Ministerio de la Protección Social publica en el mes de febrero de 2011, un conjunto de Instrumentos válidos y confiables, que pueden ser utilizados por los responsables del Programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

❖ **LEY 1562 DE 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

**ART. 2 OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES:** a. Establecer las actividades de p y p tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud del trabajador, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. b. Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal. c. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

incapacidad permanente parcial o invalidez, y muerte de Origen profesional. d. Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales y el Control de los Agentes de Riesgos Ocupacionales. NO SE MODIFICA.

❖ **DECRETO 1477 DE 2014:** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

**ARTÍCULO 1.** Tabla de Enfermedades Laborales. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: I) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y II) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto. Agente psicosocial está ubicado en el número 4 de la tabla de enfermedades laborales.

❖ **DECRETO 676 DE 2020:** Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.

**ARTÍCULO 1. Modificación del artículo 4 del Decreto 1477 de 2014:** Modifíquese el artículo 4 del Decreto 1477 de 2014, "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales", el cual quedará así:

**ARTÍCULO 4. Prestaciones económicas y asistenciales.** A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección II Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez.

❖ **RESOLUCIÓN 2764 DE 2022:** Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

**ARTÍCULO 1o. OBJETO.** La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención:

1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa - cultura de vida y trabajo saludables.
6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - prácticas de trabajo saludable para educadores.
9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
10. Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.
11. Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - “Burnout.
12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.
13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.
14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.
15. Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo.

❖ **RESOLUCIÓN NÚMERO 3461 DE 2025:** “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

**ARTICULO 1.** Objeto. El objeto de la presente. Resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

**ARTÍCULO 3.** Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

#### 4. ABREVIATURAS:

SVE: sistema de vigilancia epidemiológica.

SG-SST: sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

## 5. DEFINICIONES TEÓRICAS:

- ❖ **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- ❖ **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- ❖ **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- ❖ **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- ❖ **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- ❖ **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- ❖ **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- ❖ **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- ❖ **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- ❖ **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- ❖ **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- ❖ **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

## 6. METODOLOGÍA: ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO PSICOSOCIAL (SVE).

**6.1 COMPONENTES DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:** De acuerdo con la resolución 2646 de 2008 se definen como componentes de la vigilancia epidemiológica, los aspectos intralaboral, extralaboral, individual los efectos del riesgo sobre la salud y el trabajo y el acoso laboral descritos así:

❖ **Factores Intralaborales:** Se evalúan once (11) aspectos puntuales con sus descriptores específicos:

1. Gestión organizacional: Estilo de Mando, Evaluación de desempeño, Preparación para el cambio.
2. Características de la organización del trabajo.
3. Características del grupo social del trabajo.
4. Condiciones de la tarea (incluye demandas de carga mental, el contenido mismo de la tarea, las demandas emocionales, especificación de los sistemas de control y definición de roles),
5. Carga física
6. Condiciones de medio ambiente de trabajo.
7. La interface persona – tarea.
8. Jornada de trabajo.
9. Número de trabajadores por tipo de contrato.
10. Beneficios recibidos a través de los programas de bienestar.
11. Programa de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

❖ **Factores Extralaborales:** Se evalúan cinco (5) aspectos puntuales con sus descriptores específicos y son los siguientes:

1. Utilización del tiempo libre: Oficios Domésticos, Recreación, Deporte, Educación, Otros Trabajos.
2. Tiempo de desplazamiento y medio de transporte.
3. Pertenencia a redes de apoyo social como: Familia, Grupos Sociales, Comunitarios y de Salud.
4. Características de la vivienda.
5. Acceso a servicios de salud.

❖ **Factores Individuales: Se describen 14 aspectos:**

1. Información Sociodemográfica: Sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de personas a cargo.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

2. Información ocupacional: Antigüedad en la empresa, tipo de cargo, departamento o área al que pertenece en la empresa, tipo de contrato, horas de trabajo diario y modalidad de pago.
3. características de personalidad y estilos de afrontamiento, así como las condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de SG-SST.

También se constituye en componentes del sistema de vigilancia epidemiológica la evaluación de los efectos de los factores psicosociales que incluye: Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales (osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico), la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, las estadísticas de morbilidad y mortalidad (considerando accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género), ausentismo, rotación de personal, y rendimiento laboral. El último componente se relaciona con las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, el cual se debe trabajar con el comité de convivencia laboral, realizando estrategias para la prevención y control de situaciones que se presenten.

**6.2 DETERMINACIÓN DE PRIORIDADES SEGÚN LA BATERÍA DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES:** En la batería de instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial se identifican cinco (5) grandes grupos, clasificados de acuerdo al nivel de riesgo y por ende a la necesidad de intervención, en cada grupo se ubican los trabajadores de acuerdo con los resultados del diagnóstico inicial e integral, y del seguimiento, lo cual implica la movilidad dentro de los grupos, según se vaya disminuyendo o aumentando el nivel de riesgo.

Los grupos identificados se clasifican como:

- ❖ Riesgo muy Alto.
  - ❖ Riesgo Alto
  - ❖ Riesgo Medio
  - ❖ Riesgo Bajo.
  - ❖ Sin Riesgo.
- ❖ **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

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

La intervención se prioriza para el grupo de riesgo muy alto y alto, sin embargo, para cada grupo se realizan estrategias para disminuir o prevenir el riesgo, para el fortalecimiento integral del trabajador y alcanzar una mayor calidad de vida. Para el grupo en riesgo muy alto y alto, la frecuencia e intensidad de las acciones se establece de tal manera que estos trabajadores siempre estén en proceso de intervención y evaluación, garantizando así el control del riesgo, para los grupos de riesgo medio, bajo o riesgo despreciable, se realizan estrategias para el control y prevención del riesgo.

**6.3 PROCESOS METODOLÓGICOS DE LA EVALUACIÓN:** Se procede a la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”** la cual permite identificar las condiciones de vida del trabajador a nivel intralaboral, extralaboral, individual y de estrés. Esta herramienta identifica y valora los grupos de factores de riesgo psicosocial en diferentes dominios y estos están compuestos por dimensiones, descritos de la siguiente manera:

**RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL:** Se realiza aplicación del cuestionario de evaluación de factores de riesgos psicosociales a nivel intralaboral, es decir se evalúan las condiciones de riesgo que se puedan presentar dentro de la organización, la cual está diseñada como: **Forma A y Forma B**, según la población que se desee evaluar, la forma A está diseñada para los empleados que tienen personal a cargo, como los cargos de: jefatura, coordinación,

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

supervisión entre otros, y la forma B está diseñada para empleados con cargos medios, que no tienen personal a cargo como: secretarías, auxiliares, vigilantes, con un total de 91 ítems. Estas condiciones llamadas dominios en la batería de riesgo psicosocial se encuentran clasificadas por unas dimensiones las cuales serán nombradas a continuación.

❖ **DOMINIO I: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES: LAS DIMENSIONES EVALUADAS SON:**

1. Características del liderazgo.
2. Relaciones sociales en el trabajo.
3. Retroalimentación del desempeño.
4. Relación con los trabajadores.

❖ **DOMINIO II: CONTROL SOBRE EL TRABAJO: LAS DIMENSIONES EVALUADAS SON:**

1. Claridad de rol.
2. Capacitación.
3. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
4. Participación y manejo del cambio.
5. Control y autonomía sobre el trabajo.

❖ **DOMINIO III: DEMANDAS DEL TRABAJO: LAS DIMENSIONES EVALUADAS SON:**

1. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
2. Nivel de responsabilidad del cargo.
3. Consistencia del rol.
4. Demandas emocionales.
5. Demandas de la jornada de trabajo.
6. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
7. Demandas cuantitativas.
8. Demandas de carga mental.

❖ **DOMINIO IV: RECOMPENSAS: LAS DIMENSIONES EVALUADAS SON:**

1. Reconocimiento y compensación.
2. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

**Descripción de las dimensiones y sus definiciones:**

| DIMENSIÓN                     | DEFINICIÓN                                                                                                                     |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Demandas cuantitativas</b> | Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. |

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Demandas de carga mental</b>               | Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Demandas emocionales</b>                   | <p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Las exposiciones a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Entender las situaciones y sentimientos de otras personas</li> <li>b) Ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</li> </ul>                                                                                                                                              |
| <b>Exigencia de responsabilidad del cargo</b> | Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. |
| <b>Demandas ambientales y de esfuerzo</b>     | Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>físico</b>                                                                | <p>circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> |
| <b>Demandas de la jornada de trabajo</b>                                     | Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.                                                                                                                               |
| <b>Consistencia del rol</b>                                                  | Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.                                                                                                                       |
| <b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</b>                  | Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Control y autonomía sobre el trabajo</b>                                  | Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.                                                                                                                                                  |
| <b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</b> | Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Participación y manejo del cambio</b>            | Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. |
| <b>Claridad de rol</b>                              | Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.                                                                                      |
| <b>Capacitación</b>                                 | Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.                                                                                                                                                                  |
| <b>Características del liderazgo</b>                | Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus trabajadores.                                                                                       |
| <b>Relación con los trabajadores (subordinados)</b> | Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.                                                                                |
| <b>Retroalimentación del desempeño</b>              | Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.                                                                                                                                      |
| <b>Relaciones sociales en el trabajo</b>            | Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

|                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>. La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</li> <li>. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</li> <li>. El apoyo social que se recibe de compañeros.</li> <li>. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</li> <li>. La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</li> </ul> |
| <b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza</b> | Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Reconocimiento y compensación</b>                                                        | Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidad desde desarrollo.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

**RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL:** Se aplica cuestionario de medición de riesgos extralaborales, es decir, se evaluarán las condiciones de riesgo que se pueden presentar fuera del entorno laboral, con un total de 31 ítems. Estas condiciones llamadas dimensiones en la batería de riesgo psicosocial son las siguientes:

1. Tiempo fuera del trabajo.
2. Relaciones familiares.
3. Comunicación y relaciones interpersonales.
4. Situación económica.
5. Características de la vivienda y de su entorno.
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.
7. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

#### Descripción de las dimensiones y sus definiciones:

| DIMENSIÓN                                                   | DEFINICIÓN                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tiempo fuera del trabajo</b>                             | 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. |
| <b>Relaciones familiares</b>                                | Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.                                                                                                                                                 |
| <b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>            | Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.                                                                                                                                |
| <b>Situación económica del grupo familiar</b>               | Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.                                                                                                              |
| <b>Características de la vivienda y su entorno</b>          | 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.                                                            |
| <b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b> | Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.                                                                                              |
| <b>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</b>         | <p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.</p> <p>Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p>    |

**RIESGO PSICOSOCIAL INDIVIDUAL:** Se aplica el cuestionario sociodemográfico, donde se busca identificar aspectos determinantes del mismo; así como sus principales manifestaciones en los trabajadores y con base en ellas determinar el nivel de riesgo psicosocial que manejan, desarrollar acciones orientadas al control y/o disminución del mismo, para aquellos trabajadores o puestos de trabajo que estén ubicados en los niveles más altos y prevenir el incremento y/o la aparición en el resto de la población. La relevancia

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser diferente, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumentos de medida, cosa que hace posible las comparaciones entre ocupaciones y sectores. Desde el punto de vista operativo, esto supone la mejor base de información posible para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas que, de hecho, constituyen en sí mismas unidades de gestión integradas con distintas actividades y ocupaciones.

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS:** Se aplica cuestionario de 31 ítems el cual evalúa los síntomas o malestares de estrés que se han manifestado en los empleados en los últimos tres meses.

Este cuestionario permite evaluar los 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. Igualmente, permite identificar los niveles de estrés.

Cada uno de los posibles niveles de estrés tiene interpretaciones como son:

- ❖ **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.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

**7. RESPONSABILIDADES:** Para la implementación del plan de intervención que permitirá el mejoramiento de los factores de riesgo psicosociales intralaboral, extralaboral y síntomas de estrés, es responsabilidad de:

| Cargo                                                                      | Responsabilidad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Psicóloga, Especialista en Salud Ocupacional (Asesor Externo)              | Aplicación, tabulación e interpretación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial aplicada a los trabajadores y elaboración del sistema de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Aseguradora de Riesgo Laborales                                            | Brindar asesoría y acompañamiento en la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Gerente                                                                    | Asignar los recursos para la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Recursos Humanos, Gerente y Coordinador de Seguridad y salud en el trabajo | Dar soporte para la evaluación y la intervención de los Factores de riesgo psicosociales. Aprobar el SVE de factores de riesgo psicosociales, verificar su puesta en marcha, hacer seguimiento a su gestión y a los resultados a través de los informes de los profesionales de Seguridad y salud en el trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Coordinador de Seguridad y salud en el trabajo                             | <p>Asesorar y orientar el desarrollo e implementación de las actividades del SVE de factores de riesgo psicosociales.</p> <p>Liderar la integración de las actividades de seguridad y salud en el trabajo con el SVE de factores psicosociales. Planear y dar soporte a las acciones de intervención. Documentar el avance del SVE. Reportar los Factores de riesgo psicosocial detectados y las medidas de control necesarias. Hacer seguimiento a los trabajadores con afección de salud causada por la exposición a los factores de riesgo psicosocial y gestionar su oportuno tratamiento.</p> <p>Administrar las actividades encomendadas a las entidades o personas con quienes se subcontrata la ejecución de estas para el SVE. Asegurar el registro de la información y evaluación del SVE de factores de riesgo psicosocial.</p> |

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

| Cargo                         | Responsabilidad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jefes y supervisores de área. | Conocer y facilitar la labor del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en la dependencia a su cargo. Colaborar en la implementación de las intervenciones e Informar al personal de su dependencia lo concerniente a la SVE. Promover y facilitar la participación del personal a su cargo en las actividades de la SVE de factores de riesgo psicosocial. |
| Trabajadores                  | Participar en la identificación, diseño e implementación de planes de intervención de los factores de riesgo psicosocial. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud y sobre los factores de riesgo psicosociales que detecten en las condiciones intralaborales, extralaborales y su perfil sociodemográfico.                           |

## 8. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

NIT: 892301483-2.

Dirección: Km 2 vía La Paz. Lote 1 U.I.C Casa e´ Campo. Frente a la feria ganadera.

Teléfono: 5748960 – Línea Nacional 018000915306.

Horarios:

|                        |
|------------------------|
| <b>Lunes a viernes</b> |
| 8:00 a.m. a 5:00 p.m.  |

**8.1 MISIÓN:** Liderar, administrar y ejecutar, dentro de su jurisdicción, la gestión ambiental de los recursos naturales renovables y el ambiente, para el desarrollo sostenible del territorio.

**8.2 VISIÓN:** En el 2040 habremos reafirmado nuestro reconocimiento a nivel nacional dentro de la jurisdicción como autoridad líder en la gestión ambiental, a través del fortalecimiento de las competencias del talento humano y la modernización tecnológica, para contribuir al desarrollo sostenible.

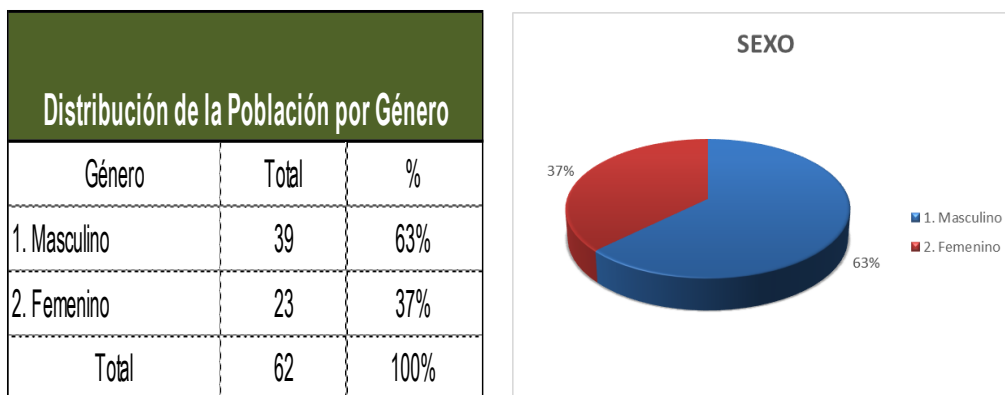
**8.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA:** Actividades reguladoras y facilitadoras de la actividad económica, incluye la administración y regulación pública, incluyendo la concesión de subvenciones de los diferentes sectores económicos, administración de las políticas de investigación y desarrollo destinadas a mejorar los resultados económicos y de los fondos correspondientes; la administración de las actividades laborales generales y la ejecución de medidas de política de desarrollo regional; la ejecución de medidas de política de desarrollo regional.

**9. ANÁLISIS DE RESULTADOS:** Al finalizar la aplicación de la batería de evaluación para factores de riesgos psicosociales se procede a la tabulación de la información y por último al análisis de los resultados obtenidos en los cuales se evidencia la siguiente información:

**FICHA DE DATOS GENERALES:**

**INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA:** Se describe la información Sociodemográfica e información ocupacional del trabajador.

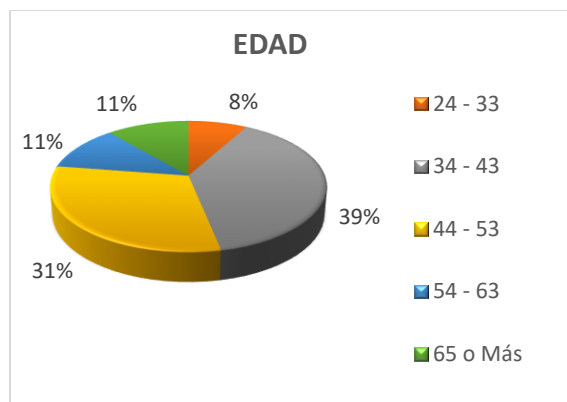
**Descripción cuantitativa de la población según el género:**



Se evidencia según los resultados obtenidos que el 63% de los empleados de la empresa son de sexo masculino y un 37% es de sexo femenino.

**Descripción cuantitativa según la edad de los trabajadores:**

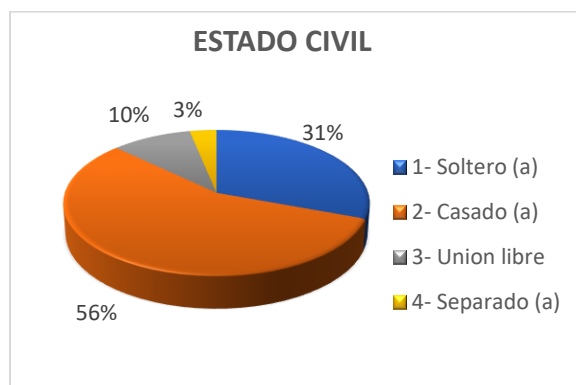
| Distribución de la Población por Rango de Edad |       |       |
|------------------------------------------------|-------|-------|
| Edad                                           | Total | %     |
| 24 - 33                                        | 5     | 8.1%  |
| 34 - 43                                        | 24    | 38.7% |
| 44 - 53                                        | 19    | 31%   |
| 54 - 63                                        | 7     | 11%   |
| 65 o Más                                       | 7     | 11.3% |
| Total                                          | 62    | 100%  |



La edad de los empleados de la empresa se encuentra entre los 24 y 33 años, con un porcentaje de 8%, entre los 34 y 43 años el 39%, entre los 44 y 53 años el 31%, con edades entre 54 y 63 años un 11% y entre 65 o mas años de edad un 11%.

#### Descripción del estado civil de los trabajadores:

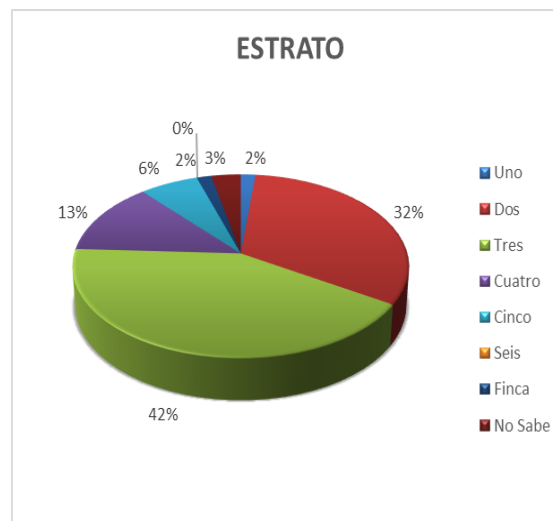
| Distribución de la Población por Estado Civil |       |       |
|-----------------------------------------------|-------|-------|
| Estado Civil                                  | Total | %     |
| 1- Soltero (a)                                | 19    | 30.6% |
| 2- Casado (a)                                 | 35    | 56.5% |
| 3- Unión libre                                | 6     | 9.7%  |
| 4- Separado (a)                               | 2     | 3.2%  |
| Total                                         | 62    | 100%  |



El 31% de los empleados son solteros, el 56% casados, el 10% viven en unión libre y un 3% son separados.

#### Descripción del estrato social:

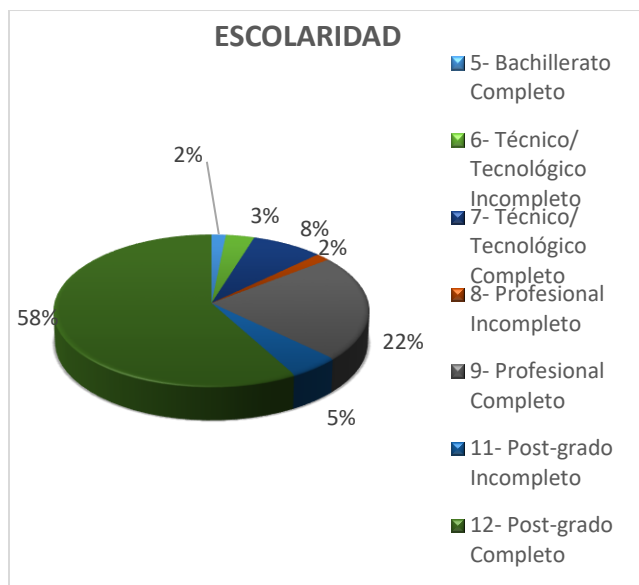
| Distribución de la Población por Estrato de Servicios Público |       |      |
|---------------------------------------------------------------|-------|------|
| Estrato de Servicios Públicos                                 | Total | %    |
| Uno                                                           | 1     | 2%   |
| Dos                                                           | 20    | 32%  |
| Tres                                                          | 26    | 42%  |
| Cuatro                                                        | 8     | 13%  |
| Cinco                                                         | 4     | 6%   |
| Seis                                                          | 0     | 0%   |
| Finca                                                         | 1     | 2%   |
| No Sabe                                                       | 2     | 3%   |
| Total                                                         | 62    | 100% |



El 2% de los empleados de la empresa se encuentran ubicados en el estrato social 1, el 32% en estrato 2, el 42% en estrato 3, e, 13% en estrato 4, el 6% en estrato 5, el 2% en finca y el 3% no sabe a que estrato social pertenece.

#### Descripción del nivel de estudio alcanzado:

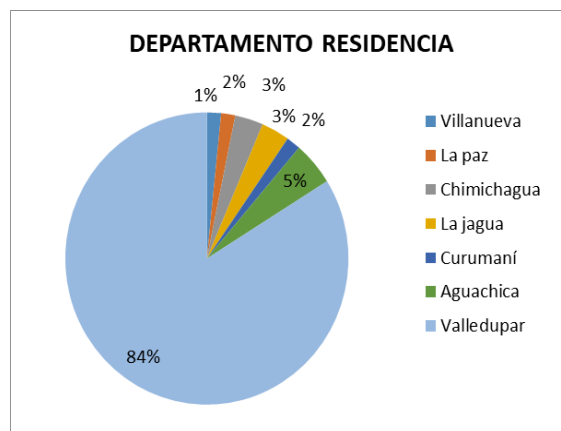
| Distribución de la Población por Escolaridad |       |      |
|----------------------------------------------|-------|------|
| Escolaridad                                  | Total | %    |
| 5- Bachillerato Completo                     | 1     | 2%   |
| 6- Técnico/ Tecnológico Incompleto           | 2     | 3%   |
| 7- Técnico/ Tecnológico Completo             | 5     | 8%   |
| 8- Profesional Incompleto                    | 1     | 2%   |
| 9- Profesional Completo                      | 14    | 23%  |
| 11- Post-grado Incompleto                    | 3     | 5%   |
| 12- Post-grado Completo                      | 36    | 58%  |
| Total                                        | 62    | 100% |



En el nivel de estudios alcanzados se encuentra que un 2% de la población trabajadora tiene Bachillerato completo, un 3% cuenta con un técnico/tecnólogo incompleto, un 8% con técnico/tecnólogo completo, el 2% cuenta con un profesional incompleto, el 22% con un profesional completo, el 5% con un post-grado incompleto y el 58% cuenta con post-grado completo.

#### Descripción lugar de residencia actual:

| EVALUACIÓN DPTO RESIDENCIA |                        |             |
|----------------------------|------------------------|-------------|
| Departamento Residencia    | Número de trabajadores | %           |
| Villanueva                 | 1                      | 1%          |
| La paz                     | 1                      | 2%          |
| Chimichagua                | 2                      | 3%          |
| La jagua                   | 2                      | 3%          |
| Curumaní                   | 1                      | 2%          |
| Aguachica                  | 3                      | 5%          |
| Valledupar                 | 52                     | 84%         |
| <b>TOTAL</b>               | <b>62</b>              | <b>100%</b> |



El lugar de residencia de los trabajadores de la empresa es el siguiente: 1% vive en Villanueva, 2% en la paz, el 3% en Chimichagua, Otro 3% en la jagua de ibirico, el 2% en curumaní, el 5% en Aguachica y el 84% en Valledupar.

#### Descripción del tipo de vivienda:

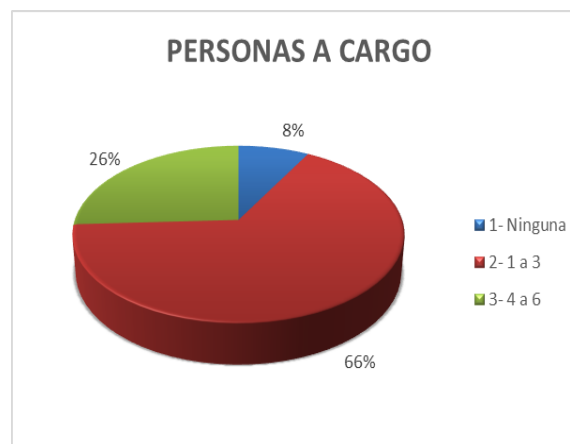
| Distribución de la Población por Tipo de Vivienda |       |       |
|---------------------------------------------------|-------|-------|
| Tipo de Vivienda                                  | Total | %     |
| 1- Propia                                         | 33    | 53.2% |
| 2- En arriendo                                    | 17    | 27.4% |
| 3- Familiar                                       | 12    | 19.4% |
| Total                                             | 62    | 100%  |



El 53% de los empleados cuenta con casa propia, el 28% vive en arriendo y el 19% vive en casa familiar.

**Descripción del número de personas que dependen económicamente del trabajador (Personas a cargo):**

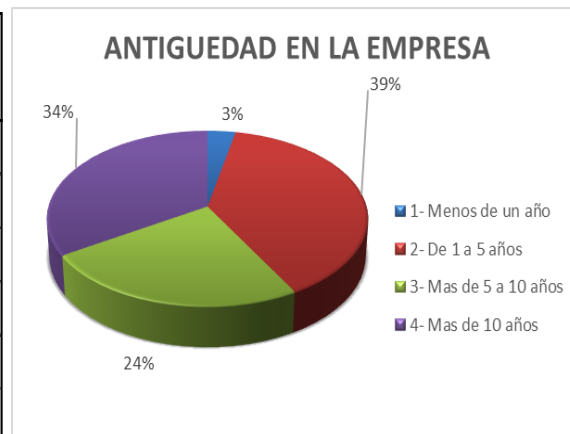
| Distribución de la Población por Personas a Cargo |       |       |
|---------------------------------------------------|-------|-------|
| No de Personas a Cargo                            | Total | %     |
| 1- Ninguna                                        | 5     | 8.1%  |
| 2- 1 a 3                                          | 41    | 66.1% |
| 3- 4 a 6                                          | 16    | 25.8% |
| Total                                             | 62    | 100%  |



El 8% de los empleados manifiesta no tener personas a cargo, el 66% manifiesta tener entre 1 a 3 personas a cargo y el 26% muestra tener entre 4 a 6 personas a cargo.

**Descripción del tiempo que lleva trabajando en la empresa (Antigüedad):**

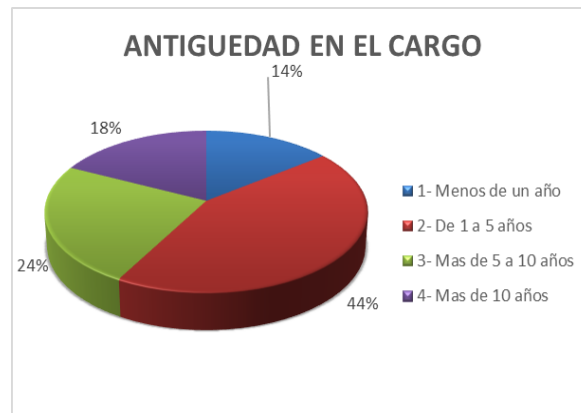
| Distribución de la Población por Antigüedad en la empresa |       |      |
|-----------------------------------------------------------|-------|------|
| Antigüedad Empresa                                        | Total | %    |
| 1- Menos de un año                                        | 2     | 3%   |
| 2- De 1 a 5 años                                          | 24    | 39%  |
| 3- Mas de 5 a 10 años                                     | 15    | 24%  |
| 4- Mas de 10 años                                         | 21    | 34%  |
| Total                                                     | 62    | 100% |



El 3% de los empleados tiene menos de un año en la empresa, el 39% tiene entre uno a cinco años, el 24% tiene entre cinco a diez años y el 34% tiene más de diez años trabajando en la empresa.

#### Descripción de la antigüedad en el cargo:

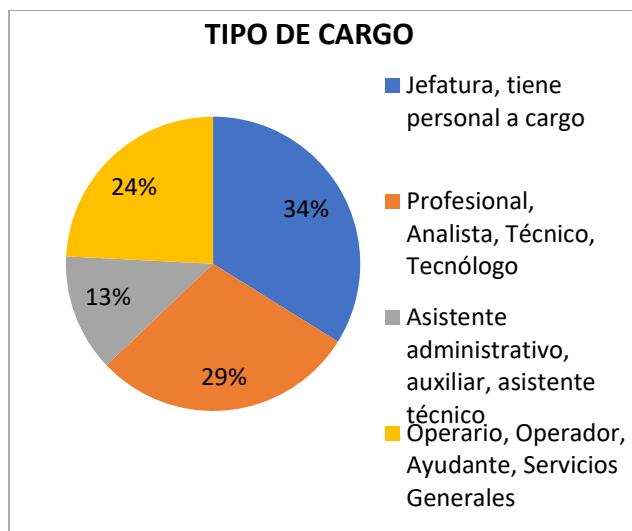
| Distribución de la Población por Antigüedad cargo |       |      |
|---------------------------------------------------|-------|------|
| Antigüedad Cargo                                  | Total | %    |
| 1- Menos de un año                                | 9     | 15%  |
| 2- De 1 a 5 años                                  | 27    | 44%  |
| 3- Mas de 5 a 10 años                             | 15    | 24%  |
| 4- Mas de 10 años                                 | 11    | 18%  |
| Total                                             | 62    | 100% |



El 14% de los empleados cuenta con una antigüedad en el cargo menos de un año, el 44% cuenta con uno a cinco años de antigüedad, el 24% cuenta con cinco a 10 años en el mismo cargo y un 18% lleva más de diez años en el cargo.

#### Descripción del tipo de cargo que desempeña en la empresa:

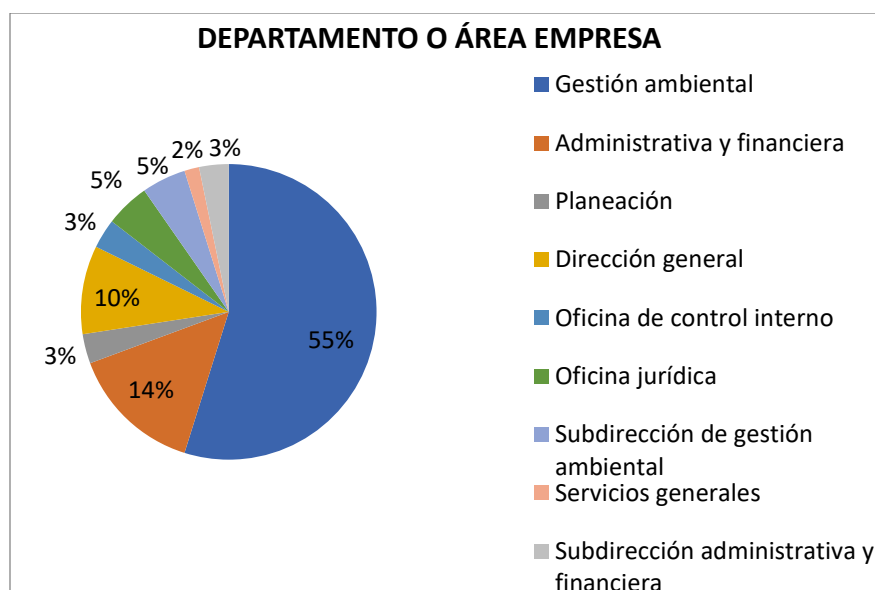
| TIPO DE CARGO                                         |                        |             |
|-------------------------------------------------------|------------------------|-------------|
| Tipo de cargo                                         | Número de Trabajadores | %           |
| Jefatura, tiene personal a cargo                      | 21                     | 15%         |
| Profesional, Analista, Técnico, Tecnólogo             | 18                     | 8%          |
| Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico | 8                      | 69%         |
| Operario, Operador, Ayudante, Servicios Generales     | 15                     | 8%          |
| <b>TOTAL</b>                                          | <b>62</b>              | <b>100%</b> |



El 34% de los trabajadores pertenece a el tipo de cargo de (Jefatura, tiene personal a cargo), un 29% (Profesional, analista, técnico, tecnólogo), un 13% tiene cargo de (Analista administrativo, auxiliar, asistente técnico) y un 24% (operarios, operador, ayudante, servicios generales).

**Descripción del departamento o área al que pertenece en la empresa:**

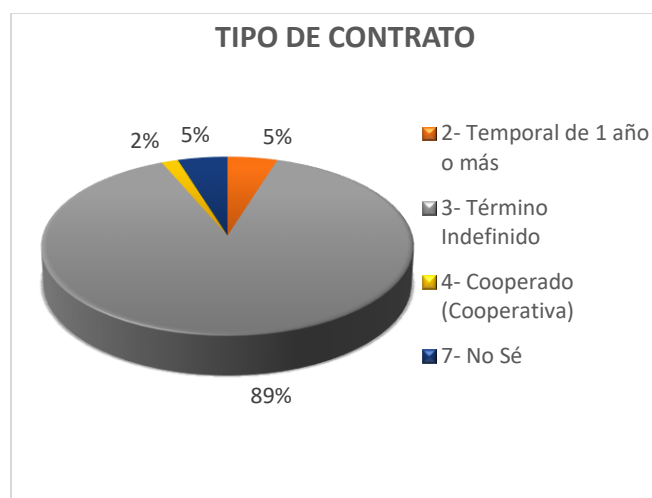
| EVALUACIÓN DPTO O AREA                   |                        |             |
|------------------------------------------|------------------------|-------------|
| Dpto o Área Empresa                      | Número de trabajadores | %           |
| Gestión ambiental                        | 34                     | 55%         |
| Administrativa y financiera              | 9                      | 14%         |
| Planeación                               | 2                      | 3%          |
| Dirección general                        | 6                      | 10%         |
| Oficina de control interno               | 2                      | 3%          |
| Oficina jurídica                         | 3                      | 5%          |
| Subdirección de gestión ambiental        | 3                      | 5%          |
| Servicios generales                      | 1                      | 2%          |
| Subdirección administrativa y financiera | 2                      | 3%          |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>62</b>              | <b>100%</b> |



El 55% de los trabajadores se encuentran ubicados en el área de gestión ambiental, el 14% en el área administrativa y financiera, el 3% en el área de planeación, el 10% en el área de dirección general, otro 3% en el área de control interno, el 5% en el área de jurídica, otro 5% en el área de subdirección de gestión ambiental, 2% en servicios generales y 3% en subdirección administrativa y financiera.

**Descripción del tipo de contrato que se maneja en la empresa:**

| Distribución de la Población por Tipo de Contrato |       |      |
|---------------------------------------------------|-------|------|
| Tipo de Contrato                                  | Total | %    |
| 2- Temporal de 1 año o más                        | 3     | 5%   |
| 3- Término Indefinido                             | 55    | 89%  |
| 4- Cooperado (Cooperativa)                        | 1     | 2%   |
| 7- No Sé                                          | 3     | 5%   |
| Total                                             | 62    | 100% |



El tipo de contrato en la empresa está definido de la siguiente manera: 5% de los empleados manifiestan tener un contrato temporal de 1 año o más, el 89% de los empleados manifiesta un contrato a termino indefinido, el 2% dicen que cuenta con un contrato por cooperativa y el 5% de los empleados nos sabe que tipo de contrato tiene.

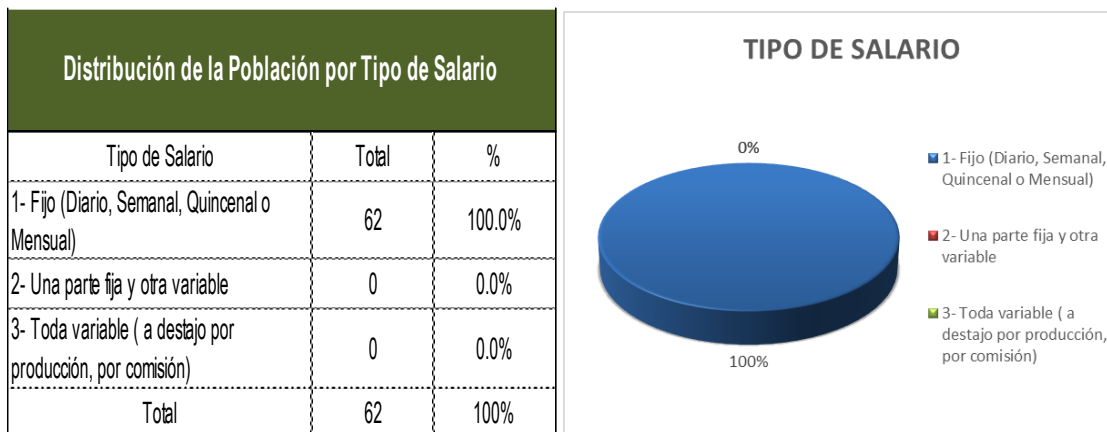
#### Descripción de las horas de trabajo establecidas en la jornada laboral:

| Distribución de la Población por Horas diarias de trabajo |       |      |
|-----------------------------------------------------------|-------|------|
| Horas diarias de Trabajo                                  | Total | %    |
| 1- mas de 4 y hasta 8 horas                               | 60    | 97%  |
| 2- mas de 8                                               | 2     | 3%   |
| Total                                                     | 62    | 100% |



El 97% de los empleados cuenta con un horario de trabajo de 8 horas diarias y un 3% trabaja más de 8 horas.

### Descripción del tipo de salario que recibe en la empresa:



El 100% de los trabajadores manifiesta recibir un salario fijo.

Luego de tener la información Sociodemográfica de los trabajadores, se procede al análisis de los cuestionarios aplicados (Cuestionario intralaboral forma A y B, cuestionario extralaboral y cuestionario de estrés) este análisis se realiza según el nivel de riesgo (Muy alto, alto, medio, bajo y sin riesgo o riesgo despreciable).

### CUESTIONARIO INTRALABORAL FORMA A Y B:

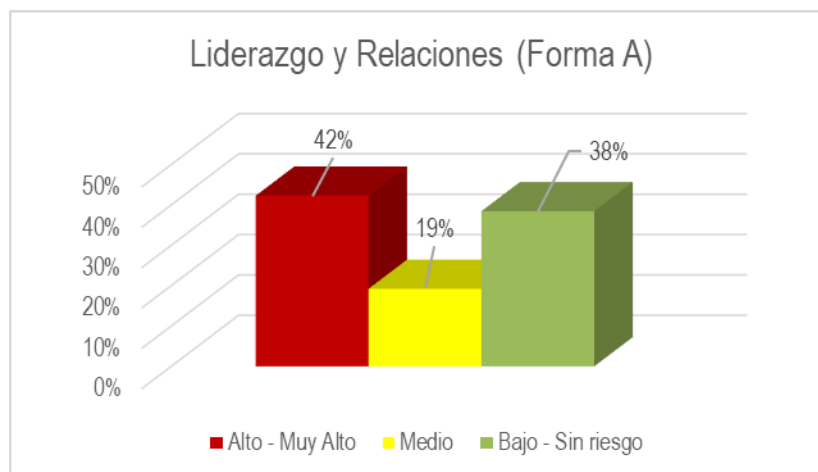
Este cuestionario consta de cuatro dominios cada uno con sus respectivas dimensiones descritas a continuación:

### Resultados de los dominios de los riesgos intralaborales forma A:

A continuación, se describirán los resultados del cuestionario forma A el cual pertenece a los cargos de jefaturas.

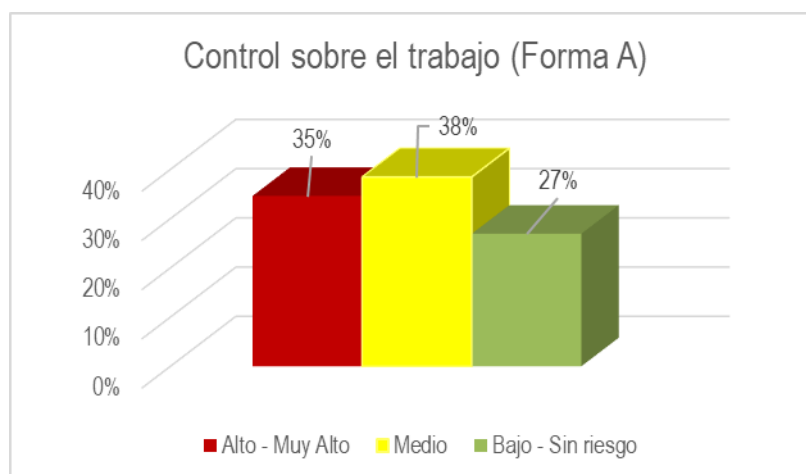
| Dominios Intralaborales |                        |      |            |      |            |      |             |      |
|-------------------------|------------------------|------|------------|------|------------|------|-------------|------|
| Jefatura (FORMA A)      |                        |      |            |      |            |      |             |      |
| NIVEL DE RIESGO         | Liderazgo y Relaciones |      | Control    |      | Demandas   |      | Recompensas |      |
|                         | Frecuencia             | %    | Frecuencia | %    | Frecuencia | %    | Frecuencia  | %    |
| Alto - Muy Alto         | 11                     | 42%  | 9          | 35%  | 11         | 42%  | 11          | 42%  |
| Medio                   | 5                      | 19%  | 10         | 38%  | 6          | 23%  | 5           | 19%  |
| Bajo - Sin riesgo       | 10                     | 38%  | 7          | 27%  | 9          | 35%  | 10          | 38%  |
| Total                   | 26                     | 100% | 26         | 100% | 26         | 100% | 26          | 100% |

**DOMINIO I:** Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: cuenta con las siguientes dimensiones: Características de Liderazgo, Relaciones Sociales en el Trabajo y Retroalimentación del desempeño de la forma A del cuestionario.



En la grafica nos muestra que el 42% de la población del cuestionario forma A se encuentra en riesgo muy alto y alto en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, el 19% se encuentra en riesgo medio y el 38% en riesgo bajo o sin riesgo.

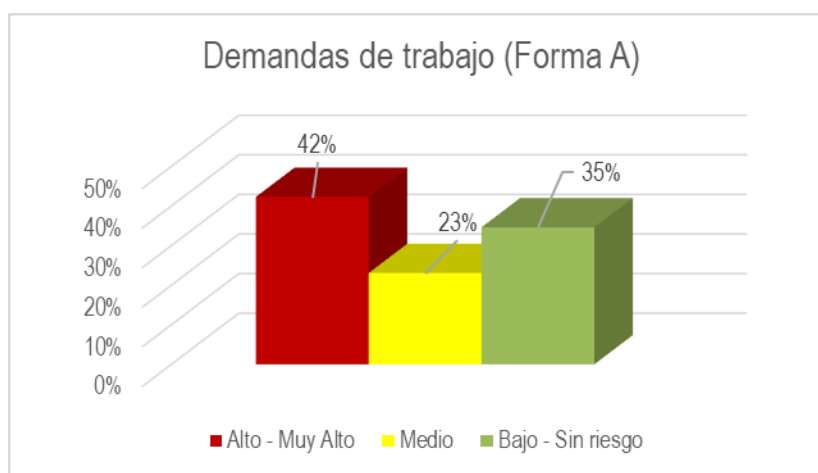
**DOMINIO II:** Control sobre el trabajo: cuenta con las siguientes dimensiones: Claridad de Rol, Capacitación, Participación y Manejo del Cambio, Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos, Control y Autonomía sobre el Trabajo.



|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

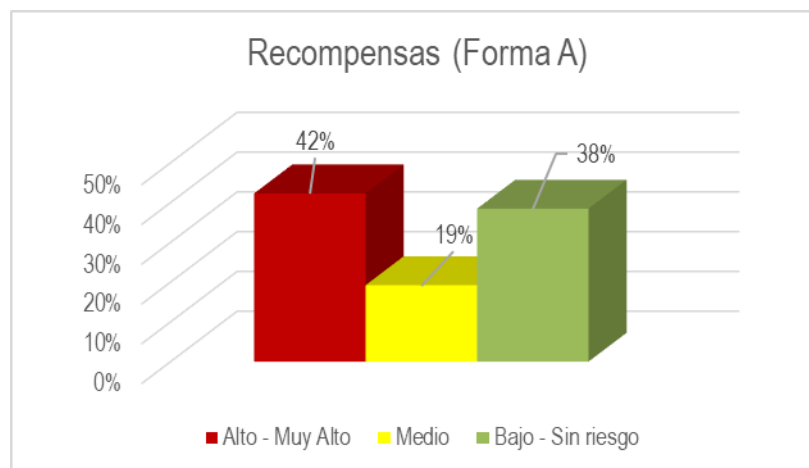
En el dominio de control sobre el trabajo del cuestionario forma A muestra que el 35% de la población se encuentra con un nivel de riesgo muy alto y alto, un 38% en riesgo medio y un 27% en riesgo bajo o sin riesgo.

**DOMINIO III:** Demandas del trabajo: cuenta con las siguientes dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental, Demandas de la jornada de trabajo y Exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia del rol Forma A.



El dominio demandas del trabajo del cuestionario forma A muestra que el 42% de la población se encuentra en riesgo muy alto y alto, el 23% en riesgo medio y el 35% en riesgo bajo o sin riesgo.

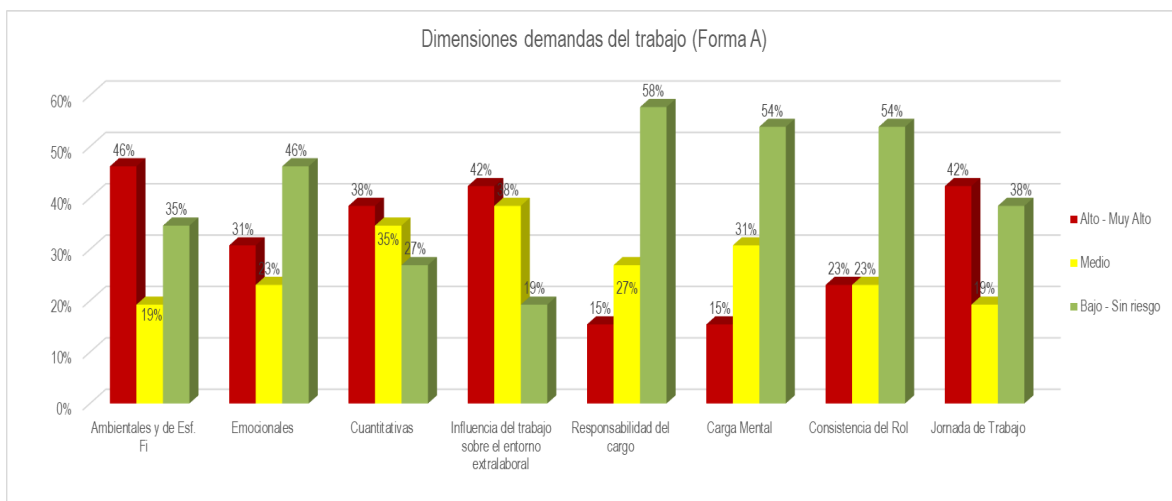
**DOMINIO IV:** Recompensa: cuenta con las siguientes dimensiones: (Dimensiones: Reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza).



En el dominio recompensas del cuestionario forma A muestra que el 42% de la población se encuentra en riesgo muy alto y alto, el 19% en riesgo medio y un 38% en riesgo bajo o sin riesgo.

#### **Dominio demandas del trabajo:**

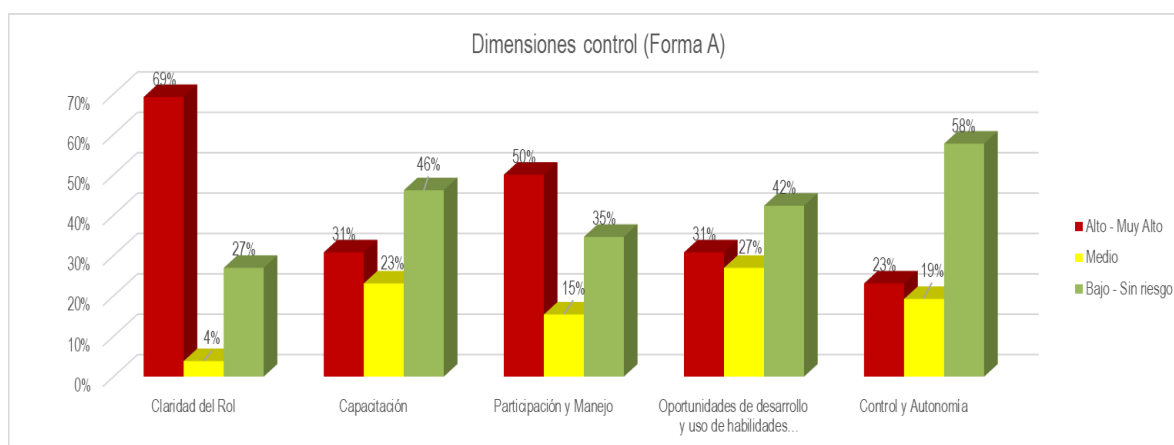
| Nivel de riesgo dimensiones demandas del trabajo (Forma A) |                          |      |             |      |               |      |                                    |      |                           |      |              |      |                      |      |                    |      |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|------|-------------|------|---------------|------|------------------------------------|------|---------------------------|------|--------------|------|----------------------|------|--------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                                            | Ambientales y de Est. Fi |      | Emocionales |      | Cuantitativas |      | Influencia del trabajo sobre el em |      | Responsabilidad del cargo |      | Carga Mental |      | Consistencia del Rol |      | Jornada de Trabajo |      |
|                                                            | F                        | %    | F           | %    | F             | %    | F                                  | %    | F                         | %    | F            | %    | F                    | %    | F                  | %    |
| Alto - Muy Alto                                            | 12                       | 46%  | 8           | 31%  | 10            | 38%  | 11                                 | 42%  | 4                         | 15%  | 4            | 15%  | 6                    | 23%  | 11                 | 42%  |
| Medio                                                      | 5                        | 19%  | 6           | 23%  | 9             | 35%  | 10                                 | 38%  | 7                         | 27%  | 8            | 31%  | 6                    | 23%  | 5                  | 19%  |
| Bajo - Sin riesgo                                          | 9                        | 35%  | 12          | 46%  | 7             | 27%  | 5                                  | 19%  | 15                        | 58%  | 14           | 54%  | 14                   | 54%  | 10                 | 38%  |
| Total                                                      | 26                       | 100% | 26          | 100% | 26            | 100% | 26                                 | 100% | 26                        | 100% | 26           | 100% | 26                   | 100% | 26                 | 100% |



En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma A las cuales se describen a continuación: ambientales y de esfuerzo físico en 46% de los empleados manifiesta un nivel de riesgo muy alto y alto, el 19% en riesgo medio y un 35% en riesgo bajo o sin riesgo. Emocionales el 31% de los empleados manifiesta un riesgo muy alto y alto, mientras que el 23% muestra un riesgo medio y un 46% con un nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Cuantitativas el 38% de la población muestra un nivel de riesgo muy alto o alto, un 35% en riesgo medio y un 27% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral el 42% de los empleados presenta un nivel de riesgo de riesgo muy alto y alto, el 38% con un riesgo medio y el 19% manifiesta un riesgo bajo o sin riesgo. Responsabilidad del cargo el 15% de los empleados manifiesta un nivel de riesgo muy alto y alto, mientras que el 27% muestra un nivel de riesgo medio y el 58% con un nivel bajo o sin riesgo. Carga mental el 15% de los empleados manifiesta un nivel de riesgo muy alto y alto, un 31% en riesgo medio y un 54% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Consistencia del rol el 23% de los empleados muestra un nivel de riesgo muy alto y alto, otro 23% con nivel de riesgo medio y un 54% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Jornada de trabajo el 42% de la población manifiesta un nivel de riesgo muy alto y alto, un 19% en riesgo medio y 38% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

### Dominio control:

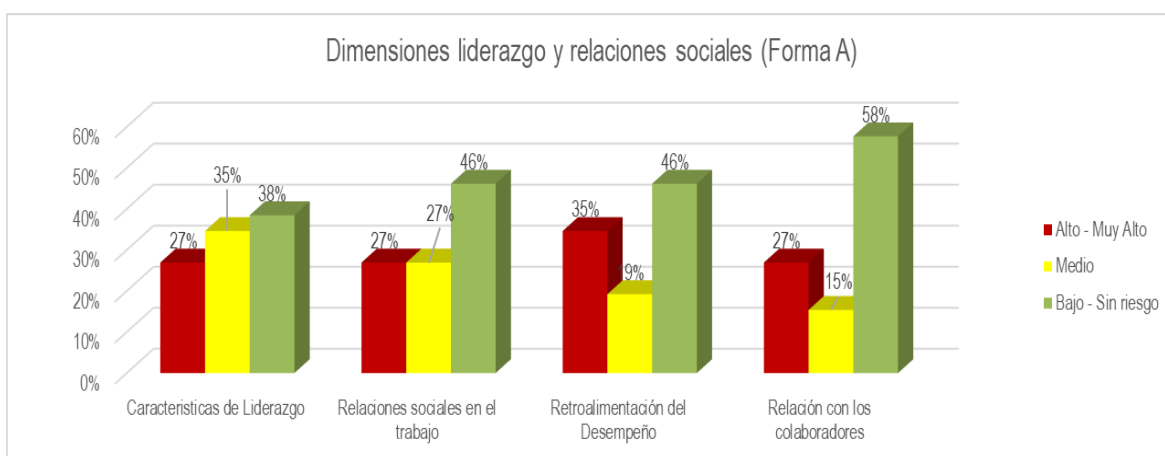
| Nivel de riesgo dimensiones control (Forma A) |                  |      |              |      |                        |      |                                  |      |                     |      |
|-----------------------------------------------|------------------|------|--------------|------|------------------------|------|----------------------------------|------|---------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                               | Claridad del Rol |      | Capacitación |      | Participación y Manejo |      | Oportunidades de desarrollo y us |      | Control y Autonomía |      |
|                                               | F                | %    | F            | %    | F                      | %    | F                                | %    | F                   | %    |
| Alto - Muy Alto                               | 18               | 69%  | 8            | 31%  | 13                     | 50%  | 8                                | 31%  | 6                   | 23%  |
| Medio                                         | 1                | 4%   | 6            | 23%  | 4                      | 15%  | 7                                | 27%  | 5                   | 19%  |
| Bajo - Sin riesgo                             | 7                | 27%  | 12           | 46%  | 9                      | 35%  | 11                               | 42%  | 15                  | 58%  |
| Total                                         | 26               | 100% | 26           | 100% | 26                     | 100% | 26                               | 100% | 26                  | 100% |



En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma A las cuales se describen a continuación: Claridad del rol muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 69% de la población, mientras que el 4% muestra un riesgo medio y el 27% un nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Capacitación presenta un 31% con un nivel de riesgo muy alto y alto en la población, el 23% con riesgo medio y un 46% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Participación y manejo del cambio presentan un nivel de riesgo muy alto y alto con un 50% de la población, mientras que el 15% con riesgo medio y un 35% con riesgo bajo o sin riesgo. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades presenta un nivel de riesgo muy alto y alto con un 31% de la población, mientras que el 27% manifiesta un nivel de riesgo medio y un 42% en riesgo bajo o sin riesgo. Control y autonomía presenta un 23% de la población con un nivel de riesgo muy alto y alto, un 19% con riesgo medio y un 58% con riesgo bajo o sin riesgo.

### Dominio liderazgo y relaciones sociales:

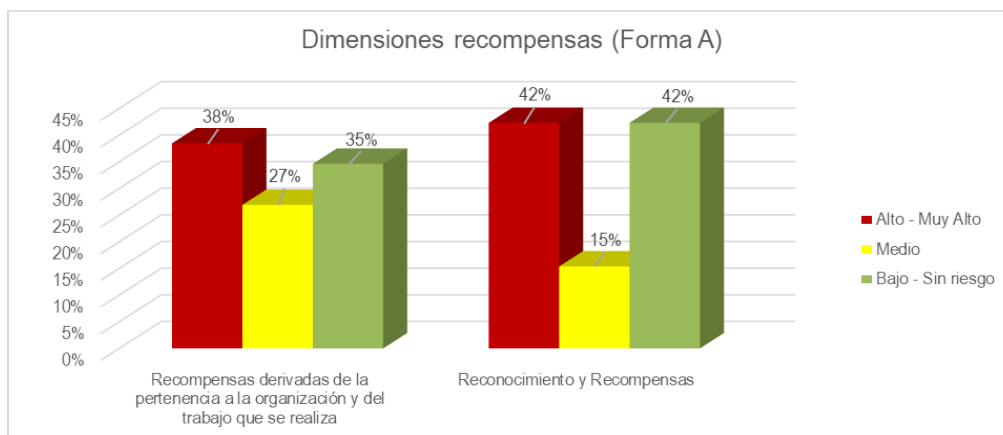
| Nivel riesgo dimensiones liderazgo y relaciones sociales (Forma A) |                              |      |                                   |      |                                 |      |                                |      |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|-----------------------------------|------|---------------------------------|------|--------------------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                                                    | Características de Liderazgo |      | Relaciones sociales en el trabajo |      | Retroalimentación del Desempeño |      | Relación con los colaboradores |      |
|                                                                    | F                            | %    | F                                 | %    | F                               | %    | F                              | %    |
| Alto - Muy Alto                                                    | 7                            | 27%  | 7                                 | 27%  | 9                               | 35%  | 7                              | 27%  |
| Medio                                                              | 9                            | 35%  | 7                                 | 27%  | 5                               | 19%  | 4                              | 15%  |
| Bajo - Sin riesgo                                                  | 10                           | 38%  | 12                                | 46%  | 12                              | 46%  | 15                             | 58%  |
| Total                                                              | 26                           | 100% | 26                                | 100% | 26                              | 100% | 26                             | 100% |



En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma A las cuales se describen a continuación: Características de liderazgo muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 27% de la población, mientras que el 35% muestra un riesgo medio y un 38% con riesgo bajo o sin riesgo. Relaciones sociales en el trabajo presenta un nivel de riesgo muy alto y alto con un 27% de la población, mientras que otro 27% muestra un nivel de riesgo medio y un 46% con riesgo bajo o sin riesgo. Retroalimentación muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 35% de la población, mientras que el 19% manifiesta un riesgo medio y un 46% con riesgo bajo o sin riesgo. Relación con los colaboradores muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 27% de la población, un 15% en riesgo medio y un 58% con riesgo bajo o sin riesgo.

### Dominio recompensa:

| Nivel riesgo dimensiones recompensa (Forma A) |                                                                                        |      |                              |      |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                               | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza |      | Reconocimiento y Recompensas |      |
|                                               | F                                                                                      | %    | F                            | %    |
| Alto - Muy Alto                               | 10                                                                                     | 38%  | 11                           | 42%  |
| Medio                                         | 7                                                                                      | 27%  | 4                            | 15%  |
| Bajo - Sin riesgo                             | 9                                                                                      | 35%  | 11                           | 42%  |
| Total                                         | 26                                                                                     | 100% | 26                           | 100% |



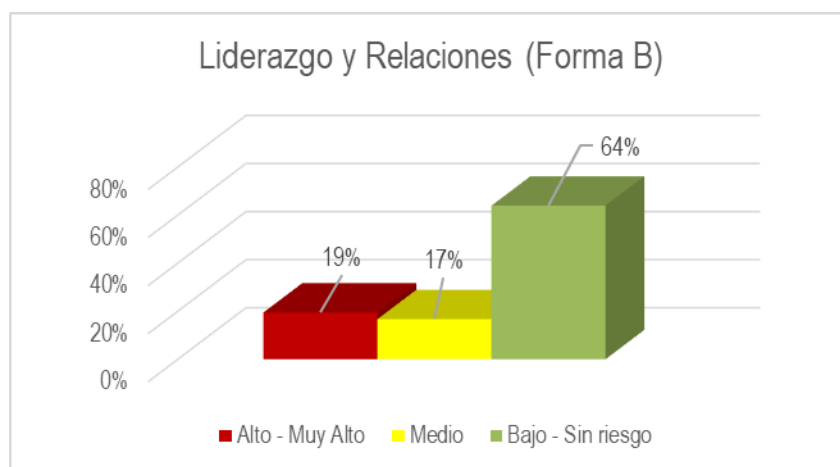
En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma A las cuales se describen a continuación: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 38% de la población, mientras que el 27% muestra un riesgo medio y un 35% en riesgo bajo o sin riesgo. Reconocimiento y recompensas presenta un 42% de la población con un nivel de riesgo muy alto y alto, mientras que el 15% muestra un riesgo medio y un 42% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

### Resultados de los dominios de los riesgos intralaborales.

A continuación, se describirán los resultados del cuestionario forma B el cual pertenece a los cargos de auxiliares y operativos.

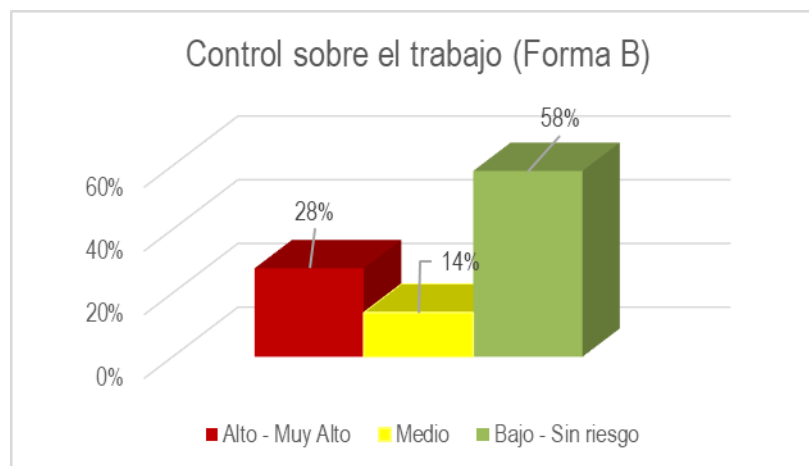
| Auxiliar / Operativo (FORMA B) |                        |      |         |      |          |      |             |      |
|--------------------------------|------------------------|------|---------|------|----------|------|-------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                | Liderazgo y Relaciones |      | Control |      | Demandas |      | Recompensas |      |
|                                | F                      | %    | F       | %    | F        | %    | F           | %    |
| Alto - Muy Alto                | 7                      | 19%  | 10      | 28%  | 11       | 31%  | 13          | 36%  |
| Medio                          | 6                      | 17%  | 5       | 14%  | 6        | 17%  | 8           | 22%  |
| Bajo - Sin riesgo              | 23                     | 64%  | 21      | 58%  | 19       | 53%  | 15          | 42%  |
| Total                          | 36                     | 100% | 36      | 100% | 36       | 100% | 36          | 100% |

**DOMINIO I:** Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: cuenta con las siguientes dimensiones: Características de Liderazgo, Relaciones Sociales en el Trabajo y Retroalimentación del desempeño de la forma A del cuestionario.



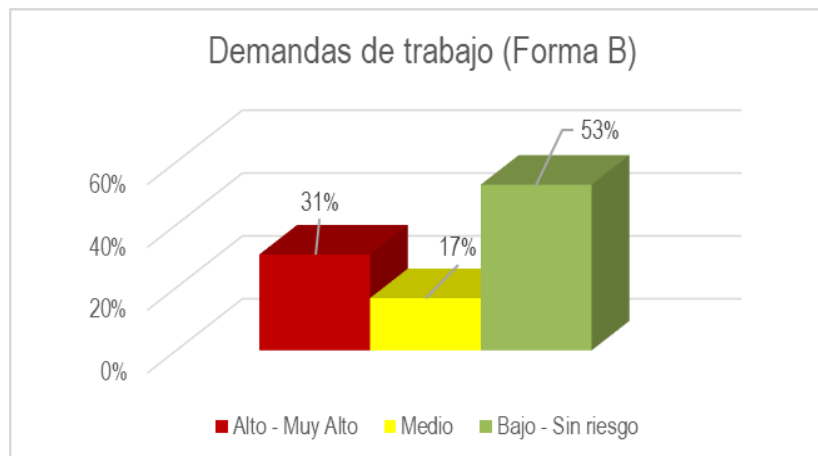
La grafica nos muestra que el 19% de la población del cuestionario forma B se encuentra en riesgo muy alto y alto en el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, un 17% muestra un nivel de riesgo medio y el 64% manifiesta un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

**DOMINIO II:** Control sobre el trabajo: cuenta con las siguientes dimensiones: Claridad de Rol, Capacitación, Participación y Manejo del Cambio, Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos, Control y Autonomía sobre el Trabajo).



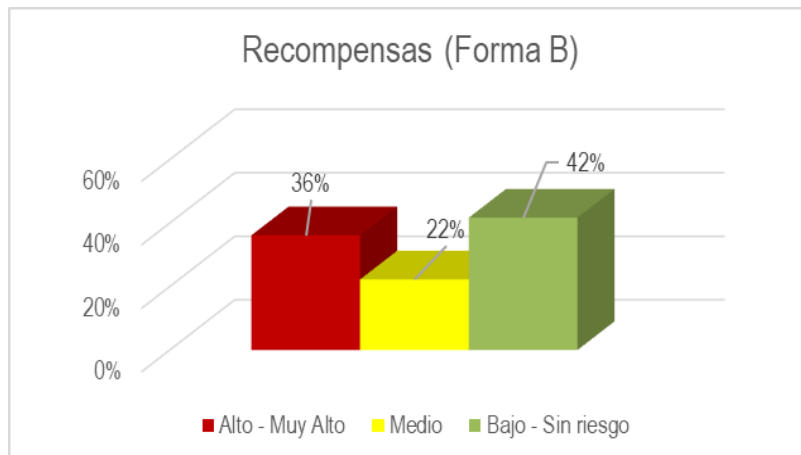
La grafica nos muestra un 28% de la población con nivel de riesgo muy alto y alto, un 14% con nivel de riesgo medio y el 58% manifiesta un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

**DOMINIO III:** Demandas del trabajo: cuenta con las siguientes dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental, Demandas de la jornada de trabajo y Exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia del rol Forma A.



La grafica nos muestra que el 31% de la población presenta un nivel de riesgo muy alto y alto, mientras que 17% con riesgo medio y un 53% con riesgo bajo o sin riesgo.

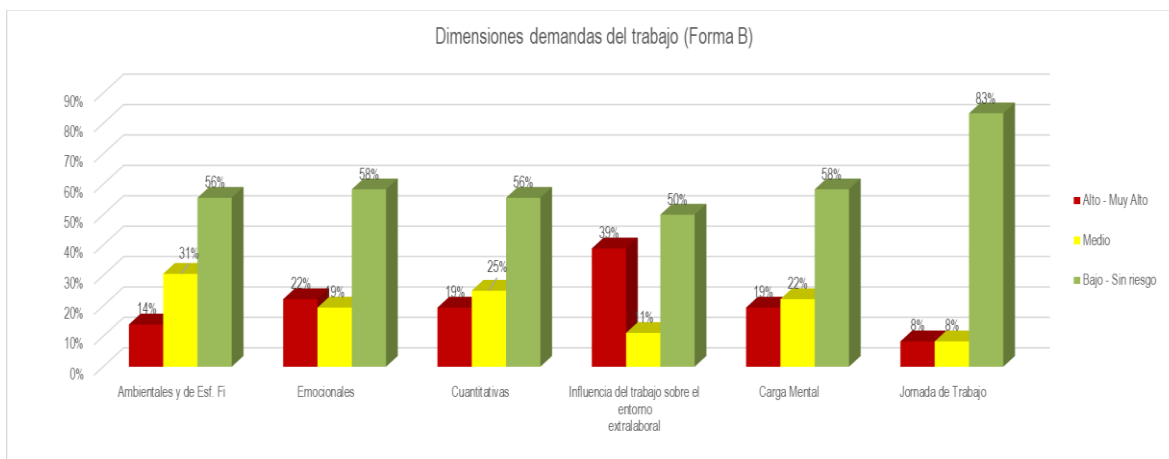
**DOMINIO IV:** Recompensa: cuenta con las siguientes dimensiones: (Dimensiones: Reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza).



La grafica muestra la población en un 36% con nivel de riesgo muy alto y alto, un 22% en riesgo medio y el 42% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

#### **Dominio demandas del trabajo y sus dimensiones:**

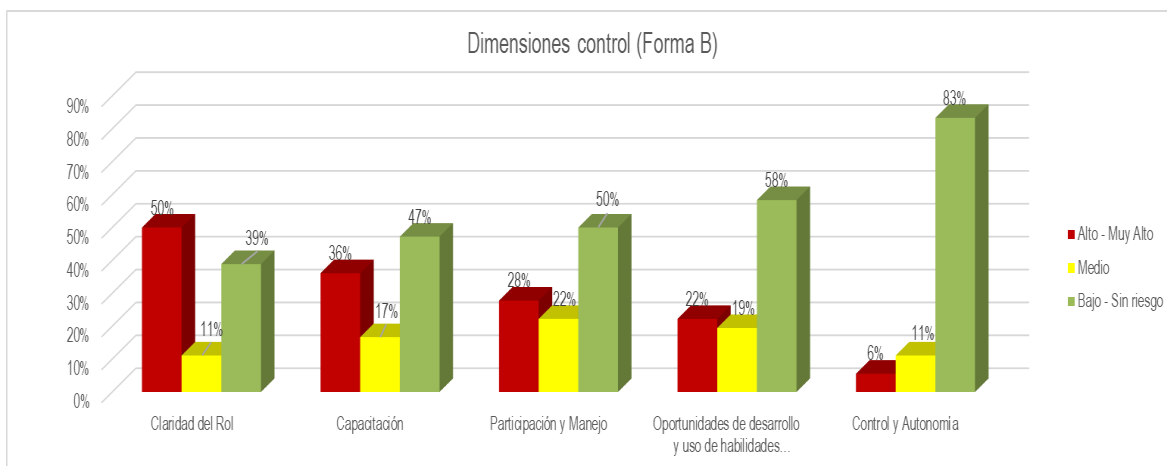
| Nivel de riesgo dimensiones demandas del trabajo (Forma B) |                          |      |             |      |               |      |                                    |      |              |      |                    |      |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|------|-------------|------|---------------|------|------------------------------------|------|--------------|------|--------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                                            | Ambientales y de Esf. Fi |      | Emocionales |      | Cuantitativas |      | Influencia del trabajo sobre el en |      | Carga Mental |      | Jornada de Trabajo |      |
|                                                            | F                        | %    | F           | %    | F             | %    | F                                  | %    | F            | %    | F                  | %    |
| Alto - Muy Alto                                            | 5                        | 14%  | 8           | 22%  | 7             | 19%  | 14                                 | 39%  | 7            | 19%  | 3                  | 8%   |
| Medio                                                      | 11                       | 31%  | 7           | 19%  | 9             | 25%  | 4                                  | 11%  | 8            | 22%  | 3                  | 8%   |
| Bajo - Sin riesgo                                          | 20                       | 56%  | 21          | 58%  | 20            | 56%  | 18                                 | 50%  | 21           | 58%  | 30                 | 83%  |
| Total                                                      | 36                       | 100% | 36          | 100% | 36            | 100% | 36                                 | 100% | 36           | 100% | 36                 | 100% |



En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma B las cuales se describen a continuación: Ambientales y de esfuerzo físico muestra un 14% de la población con nivel de riesgo muy alto y alto, el 31% con un nivel de riesgo medio y el 56% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Emocionales muestra un 22% con nivel de riesgo muy alto y alto, otro 19% con nivel de riesgo medio y un 58% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Cuantitativas muestra un 19% con riesgo muy alto y alto, otro 25% con nivel de riesgo medio y un 56% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral muestra un 39% de la población con nivel de riesgo muy alto y alto, un 11% con nivel de riesgo medio y un 50% con riesgo bajo o sin riesgo. Carga mental presenta un nivel de riesgo muy alto y alto con un 19% de la población, otro 22% muestra un riesgo medio y un 58% manifiesta un riesgo bajo o sin riesgo. Jornada de trabajo muestra un 8% de la población con un nivel de riesgo muy alto y alto, un 9% con riesgo medio y un 83% con riesgo bajo o sin riesgo.

#### Dominio control y sus dimensiones:

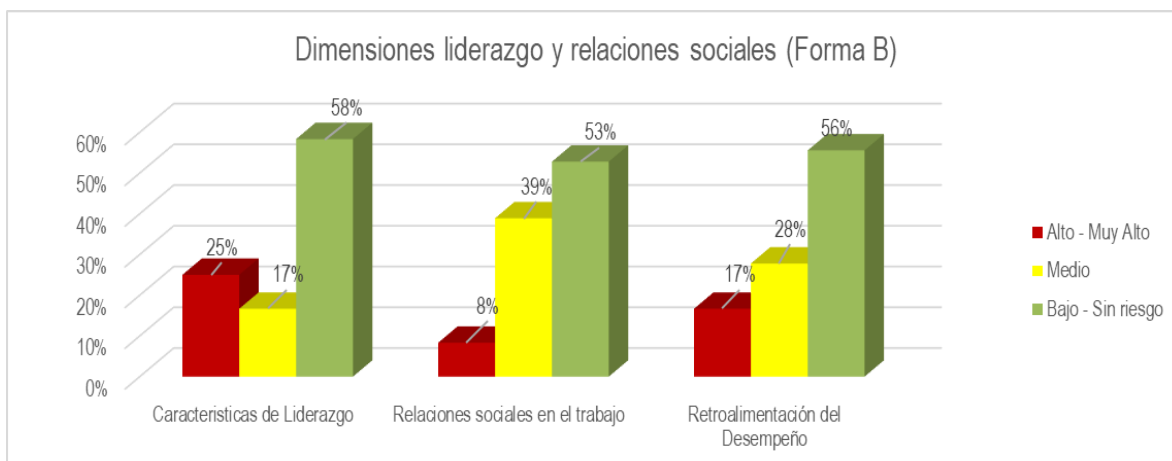
| Nivel de riesgo dimensiones control (Forma B) |                  |      |              |      |                        |      |                               |      |                     |      |
|-----------------------------------------------|------------------|------|--------------|------|------------------------|------|-------------------------------|------|---------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                               | Claridad del Rol |      | Capacitación |      | Participación y Manejo |      | Oportunidades de desarrollo y |      | Control y Autonomía |      |
|                                               | F                | %    | F            | %    | F                      | %    | F                             | %    | F                   | %    |
| Alto - Muy Alto                               | 18               | 50%  | 13           | 36%  | 10                     | 28%  | 8                             | 22%  | 2                   | 6%   |
| Medio                                         | 4                | 11%  | 6            | 17%  | 8                      | 22%  | 7                             | 19%  | 4                   | 11%  |
| Bajo - Sin riesgo                             | 14               | 39%  | 17           | 47%  | 18                     | 50%  | 21                            | 58%  | 30                  | 83%  |
| Total                                         | 36               | 100% | 36           | 100% | 36                     | 100% | 36                            | 100% | 36                  | 100% |



En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma B las cuales se describen a continuación: Claridad del rol muestra una población del 50% con nivel de riesgo muy alto y alto, mientras que 11% presenta un riesgo medio y un 39% con un riesgo bajo o sin riesgo. Capacitación presenta un nivel de riesgo muy alto y alto con un 36% de la población, un 17% con nivel de riesgo medio y un 47% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Participación y manejo del cambio muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 28% de la población, mientras que el 22% manifiesta un nivel de riesgo medio y un 50% con riesgo bajo o sin riesgo. Oportunidades del desarrollo y uso de habilidades y destrezas muestra un 22% de la población con nivel de riesgo muy alto y alto, el 19% con nivel de riesgo medio y un 58% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Control y autonomía sobre el trabajo presenta un nivel de riesgo muy alto y alto con un 6%, un 11% con riesgo medio y un 83% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo en la población trabajadora.

#### Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

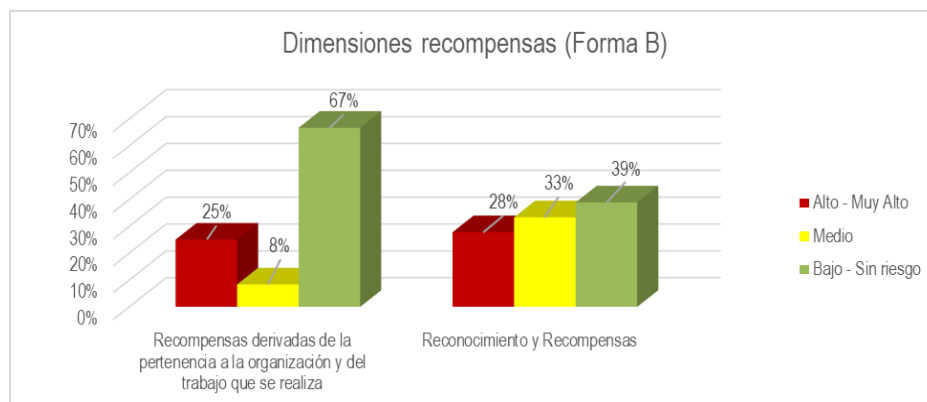
| Nivel riesgo dimensiones liderazgo y relaciones sociales (Forma B) |                              |      |                                   |      |                                 |      |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|-----------------------------------|------|---------------------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                                                    | Características de Liderazgo |      | Relaciones sociales en el trabajo |      | Retroalimentación del Desempeño |      |
|                                                                    | F                            | %    | F                                 | %    | F                               | %    |
| Alto - Muy Alto                                                    | 9                            | 25%  | 3                                 | 8%   | 6                               | 17%  |
| Medio                                                              | 6                            | 17%  | 14                                | 39%  | 10                              | 28%  |
| Bajo - Sin riesgo                                                  | 21                           | 58%  | 19                                | 53%  | 20                              | 56%  |
| Total                                                              | 36                           | 100% | 36                                | 100% | 36                              | 100% |



En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma B las cuales se describen a continuación: Características del liderazgo muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 25% de la población, mientras que el 17% manifiesta un nivel de riesgo medio y un 58% con riesgo bajo o sin riesgo. Relaciones sociales en el trabajo presenta un 8% de la población con nivel de riesgo muy alto y alto, un 39% con nivel de riesgo medio y otro 53% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Retroalimentación del desempeño muestra un 17% de la población con nivel de riesgo muy alto y alto, un 28% con un nivel de riesgo medio y un 56% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

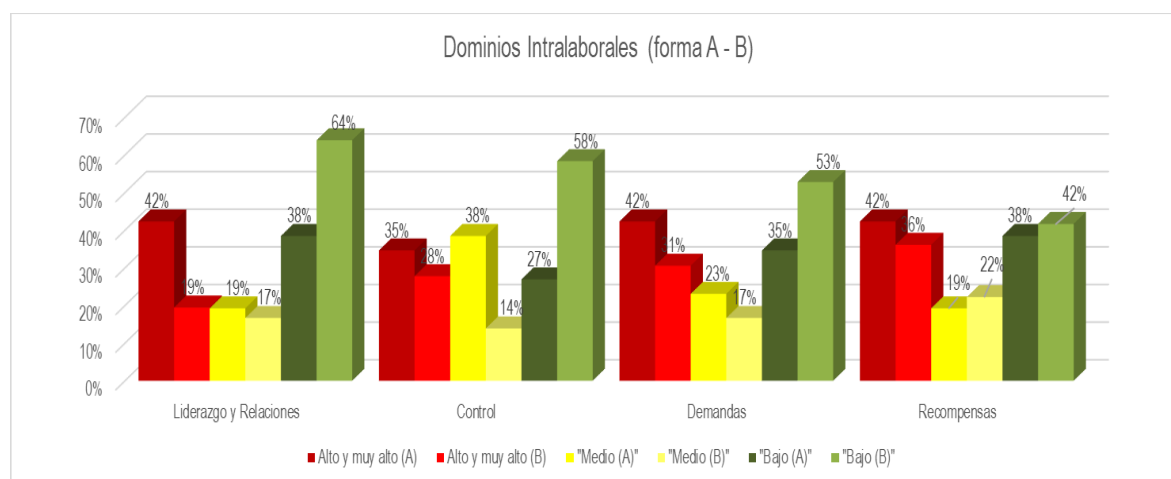
#### **Dominio recompensa y sus dimensiones:**

| Nivel riesgo dimensiones recompensa (Forma B) |                                        |      |                              |      |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------|------|------------------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                               | Recompensas derivadas de la percepción |      | Reconocimiento y Recompensas |      |
|                                               | F                                      | %    | F                            | %    |
| Alto - Muy Alto                               | 9                                      | 25%  | 10                           | 28%  |
| Medio                                         | 3                                      | 8%   | 12                           | 33%  |
| Bajo - Sin riesgo                             | 24                                     | 67%  | 14                           | 39%  |
| Total                                         | 36                                     | 100% | 36                           | 100% |



En el dominio se muestran los riesgos de las diferentes dimensiones del cuestionario forma B las cuales se describen a continuación: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 25% de la población, mientras que el 8% manifiesta un nivel de riesgo medio y un 67% con riesgo bajo o sin riesgo. Reconocimiento y recompensa muestra un 28% de la población con un nivel de riesgo muy alto y alto, un 33% con riesgo medio y un 39% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

#### Resultados comparativos de los cuestionarios forma A – B:



A continuación, se describen los dominios de los factores intralaborales en un comparativo de los resultados entre los cuestionarios forma A y B, en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se observa que el 42% de la población del cuestionario forma A responde que se encuentra en un nivel de riesgo muy alto y alto, el 19% manifiesta riesgo medio y un 38% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo, mientras que la población del

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

cuestionario forma B presenta un nivel de riesgo muy alto y alto del 19%, un 17% en riesgo medio y un 64% en riesgo bajo o sin riesgo,

En el dominio control y autonomía sobre el trabajo el cuestionario forma A muestra un riesgo muy alto y alto con un 35% de la población, un 38% con nivel de riesgo medio y un 27% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo, mientras que en el cuestionario forma B manifiesta un riesgo muy alto y alto con un 28% de la población, un 14% con nivel de riesgo medio y un 58% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

El dominio demandas del trabajo muestra en el cuestionario forma A un nivel de riesgo muy alto y alto con un 42% de la población, un 23% con nivel de riesgo medio y un 35% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo, mientras que en el cuestionario forma B muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 31% de la población, un 17% con nivel de riesgo medio y un 53% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

El dominio recompensa muestra un nivel de riesgo muy alto y alto con el 42% de la población, un 19% con nivel de riesgo medio y un 38% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo, mientras que en el cuestionario forma B se encuentra un nivel de riesgo muy alto y alto con un 36% de la población, un 22% con nivel de riesgo medio y un 42% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

**10. DIAGNÓSTICO:** En las características sociodemográficas se observa que la empresa está conformada por trabajadores del sexo masculino con un porcentaje del 63% y un 37% con sexo femenino, las edades de los trabajadores oscilan de 34 y 53 años en su mayoría, con estado civil casados en la mayor parte de la población con un 56.5% de los trabajadores, con niveles educativos con posgrado completo con un 58% de la población.

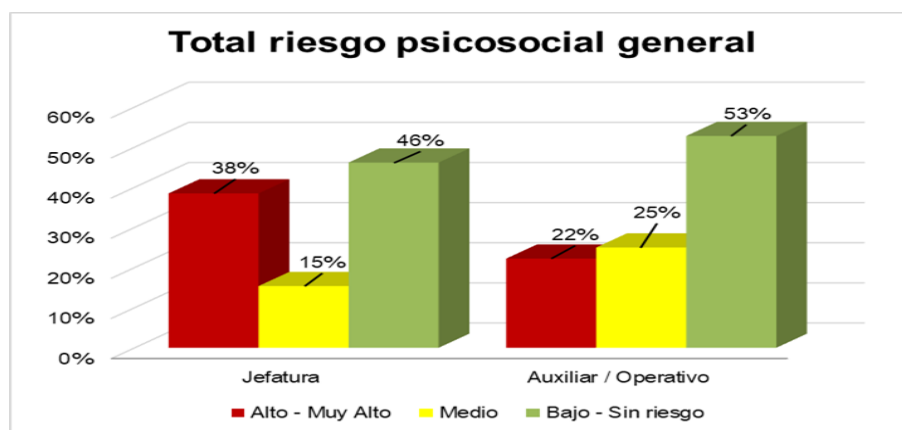
Pertenecientes la mayor parte de la población a estrato 3 con un 42%, con residencia en Valledupar - Cesar la mayoría de los trabajadores y viven en casa propia un 53.2%, con la responsabilidad entre uno y tres personas a cargo que dependen del trabajador en la mayoría de los casos.

La población tiene cargos de (directivo, jefatura, gerencial, coordinador), (profesional analista, técnico/tecnólogo), (operario, operador, conductor, ayudante, servicios generales), laborando 8 horas diarias, con contratos a término indefinido para la mayoría de los trabajadores, con antigüedad entre 1 y 5 años con un 39% de la población y un 34% con más de 10 años de antigüedad en la empresa.

Como beneficio se observa el pago de sus salarios el cual es fijo puede ser quincenal o mensual, lo que proporciona a sus trabajadores la oportunidad de adquirir algún bien, ya que pueden contar con su pago oportuno.

**Puntaje total cuestionario intralaboral:**

| Total riesgo psicosocial general |            |      |                      |      |
|----------------------------------|------------|------|----------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                  | FORMAA     |      | FORMAB               |      |
|                                  | Jefatura   |      | Auxiliar / Operativo |      |
|                                  | Frecuencia | %    | Frecuencia           | %    |
| Alto - Muy Alto                  | 10         | 38%  | 8                    | 22%  |
| Medio                            | 4          | 15%  | 9                    | 25%  |
| Bajo - Sin riesgo                | 12         | 46%  | 19                   | 53%  |
| Total                            | 26         | 100% | 36                   | 100% |



En general los factores de riesgo intralaboral del cuestionario forman A muestra un porcentaje del 38% en riesgo muy alto y alto, un 15% con nivel de riesgo medio y un 46% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo en los trabajadores con cargos de jefatura.

En general los factores de riesgo intralaboral del cuestionario forman B muestra un porcentaje del 22% en riesgo muy alto y alto, un 25% en riesgo medio y un 53% en riesgo bajo o sin riesgo para los cargos operativos.

Teniendo en cuenta la información total de los cuestionarios intralaborales forma A y B se analiza que el riesgo psicosocial total de la empresa muestra un nivel de riesgo bajo lo cual indica que la mayoría de las dimensiones no presentan niveles altos que ameriten intervención de manera inmediata, sin embargo, es importante trabajar las dimensiones que presentan niveles muy altos y altos para controlar el riesgo, con las dimensiones con riesgo medio se debe realizar actividades de prevención y promoción, con el objetivo de prevenir estrés laboral por factores relacionados con los riesgos psicosociales.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

**El dominio que demanda un tipo de nivel de riesgo psicosocial son las siguientes:** a continuación, se describen las dimensiones de este dominio de los factores de riesgos intralaborales para conocer la definición de cada una.

En el cuestionario intralaboral el formato A y B manifiestan el siguiente dominio con riesgo muy alto y alto con un porcentaje el formato A de 69% y el formato B con 50% para la dimensión claridad del rol.

Dominio II: Dimensión: Claridad del rol: La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Mientras que la siguiente dimensión solo fue manifestada por el formato A:

Dominio II: Dimensión: Participación y manejo del cambio: El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignora los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

**Entre algunos factores protectores presentes en la empresa son:**

Dominio I: Dimensión características de liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de los resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Demanda retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas, debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Demanda capacitación: Se entiende por las actividades de inducción entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortaleces sus conocimientos y habilidades.

Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades y conocimiento: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Dominio III: Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

|                                                                                  |                                                                                                   |  |           |  |                            |  |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|--|----------------------------|--|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |  |           |  |                            |  |
|                                                                                  | Código:                                                                                           |  | Revisión: |  | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |  |

Dimensión consistencia del rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

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

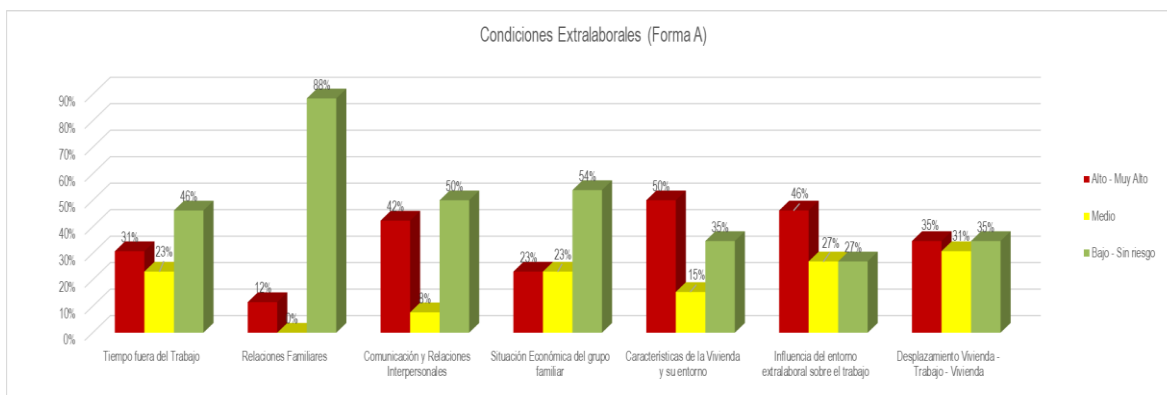
Dimensión reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidad desde desarrollo.

#### Puntaje total evaluación cuestionario extralaboral:

Este cuestionario evalúa siete dimensiones: Tiempo fuera del Trabajo, Relaciones Familiares, Comunicación y Relaciones Interpersonales, Situación Económica del Grupo Familiar, Características de la Vivienda y de su Entorno, Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo, Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda.

#### Resultados extralaborales del cuestionario forma A:

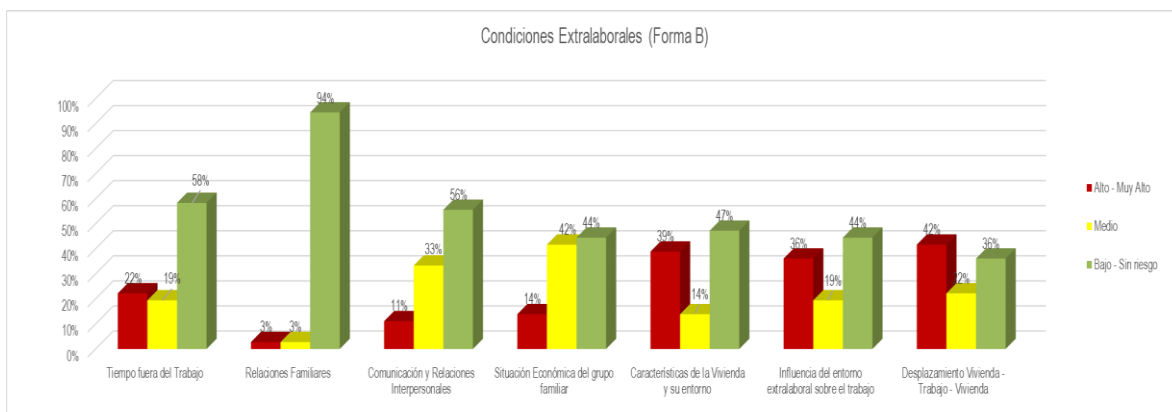
| Nivel riesgo condiciones extralaborales (Forma A) |                          |      |                       |      |                                           |      |                                        |      |                                                |      |                                                      |      |                                              |      |
|---------------------------------------------------|--------------------------|------|-----------------------|------|-------------------------------------------|------|----------------------------------------|------|------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                                   | Tiempo fuera del Trabajo |      | Relaciones Familiares |      | Comunicación y Relaciones Interpersonales |      | Situación Económica del grupo familiar |      | Características de la Vivienda y de su Entorno |      | Influencia del entorno extralaboral sobre el Trabajo |      | Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda |      |
|                                                   | F                        | %    | F                     | %    | F                                         | %    | F                                      | %    | F                                              | %    | F                                                    | %    | F                                            | %    |
| Alto - Muy Alto                                   | 8                        | 31%  | 3                     | 12%  | 11                                        | 42%  | 6                                      | 23%  | 13                                             | 50%  | 12                                                   | 46%  | 9                                            | 35%  |
| Medio                                             | 6                        | 23%  | 0                     | 0%   | 2                                         | 8%   | 6                                      | 23%  | 4                                              | 15%  | 7                                                    | 27%  | 8                                            | 31%  |
| Bajo - Sin riesgo                                 | 12                       | 46%  | 23                    | 88%  | 13                                        | 50%  | 14                                     | 54%  | 9                                              | 35%  | 7                                                    | 27%  | 9                                            | 35%  |
| Total                                             | 26                       | 100% | 26                    | 100% | 26                                        | 100% | 26                                     | 100% | 26                                             | 100% | 26                                                   | 100% | 26                                           | 100% |



En el cuestionario extralaboral forma A se encuentran las siguientes dimensiones: Tiempo fuera del trabajo 31% de los empleados muestra un nivel de riesgo muy alto y alto, un 23% con nivel de riesgo medio y un 46% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Relaciones familiares el 12% de la población presenta un nivel de riesgo muy alto y alto y un 88% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Comunicación y relaciones interpersonales muestra un 42% de la población con nivel de muy alto y alto, un 8% con nivel de riesgo medio y un 50% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Situación económica del grupo familiar muestra un 23% con un nivel de riesgo muy alto y alto, mientras que el otro 23% manifiesta un nivel de riesgo medio y un 54% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Características de la vivienda y de su entorno presenta un 50% de la población con un nivel de riesgo muy alto y alto, un 15% con nivel de riesgo medio y un 35% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo muestra un nivel de riesgo muy alto y alto en el 46% de la población, un 27% con nivel de riesgo medio y otro 27% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda presenta un nivel de riesgo muy alto y alto con un 35%, un 31% con nivel de riesgo medio y un 35% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

#### Resultados extralaborales del cuestionario forma B:

| Nivel riesgo condiciones extralaborales (Forma B) |                          |      |                       |      |                                           |      |                                        |      |                                             |      |                                                      |      |                                              |      |
|---------------------------------------------------|--------------------------|------|-----------------------|------|-------------------------------------------|------|----------------------------------------|------|---------------------------------------------|------|------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO                                   | Tiempo fuera del Trabajo |      | Relaciones Familiares |      | Comunicación y Relaciones Interpersonales |      | Situación Económica del grupo familiar |      | Características de la Vivienda y su entorno |      | Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo |      | Desplazamiento Vivienda - Trabajo - Vivienda |      |
|                                                   | F                        | %    | F                     | %    | F                                         | %    | F                                      | %    | F                                           | %    | F                                                    | %    | F                                            | %    |
| Alto - Muy Alto                                   | 8                        | 22%  | 1                     | 3%   | 4                                         | 11%  | 5                                      | 14%  | 14                                          | 39%  | 13                                                   | 36%  | 15                                           | 42%  |
| Medio                                             | 7                        | 19%  | 1                     | 3%   | 12                                        | 33%  | 15                                     | 42%  | 5                                           | 14%  | 7                                                    | 19%  | 8                                            | 22%  |
| Bajo - Sin riesgo                                 | 21                       | 58%  | 34                    | 94%  | 20                                        | 56%  | 16                                     | 44%  | 17                                          | 47%  | 16                                                   | 44%  | 13                                           | 36%  |
| Total                                             | 36                       | 100% | 36                    | 100% | 36                                        | 100% | 36                                     | 100% | 36                                          | 100% | 36                                                   | 100% | 36                                           | 100% |



En el cuestionario extralaboral forma B se encuentran las siguientes dimensiones: Tiempo fuera del trabajo 22% de los empleados muestra un nivel de riesgo muy alto y alto, un 19% manifiesta un riesgo medio y un 58% en riesgo bajo o sin riesgo. Relaciones familiares el 3% de la población presenta un nivel de riesgo muy alto y alto, otro 3% con nivel de riesgo medio y un 94% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Comunicación y relaciones interpersonales muestra un 11% en riesgo muy alto y alto, un 33% de la población con nivel de riesgo medio y el 56% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Situación económica del grupo familiar muestra un 14% con un nivel de riesgo muy alto y alto, otro 42% con un nivel de riesgo medio y el 44% manifiesta un nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Características de la vivienda y de su entorno presenta un 39% de la población con un nivel de riesgo muy alto y alto, un 14% con nivel de riesgo medio y el otro 47% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo muestra un nivel de riesgo muy alto y alto en el 36% de la población, el 19% con un nivel de riesgo medio y el otro 45% manifiesta un nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda presenta un nivel de riesgo muy alto y alto con un 42% de la población, un 22% con nivel de riesgo medio y el otro 36% muestra un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Teniendo en cuenta los resultados del total del cuestionario extralaboral no se evidencian dimensiones que ameriten una intervención inmediata sin embargo se debe revisar las características de la vivienda y su entorno, en los cargos de jefatura presentados en el cuestionario forma A.

**La dimensión que demanda un tipo de nivel de riesgo psicosocial en el cuestionario forma A es la siguiente:**

Cuestionario extralaboral en la forma A, los trabajadores manifiestan con un porcentaje del 50% en riesgo muy alto y alto, la siguiente dimensión:

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

Dimensión: Características de la vivienda y su entorno: Las condiciones o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo en su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

**Los factores protectores en las dimensiones extralaborales son:**

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

Dimensión situación económica del grupo familiar: los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.

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

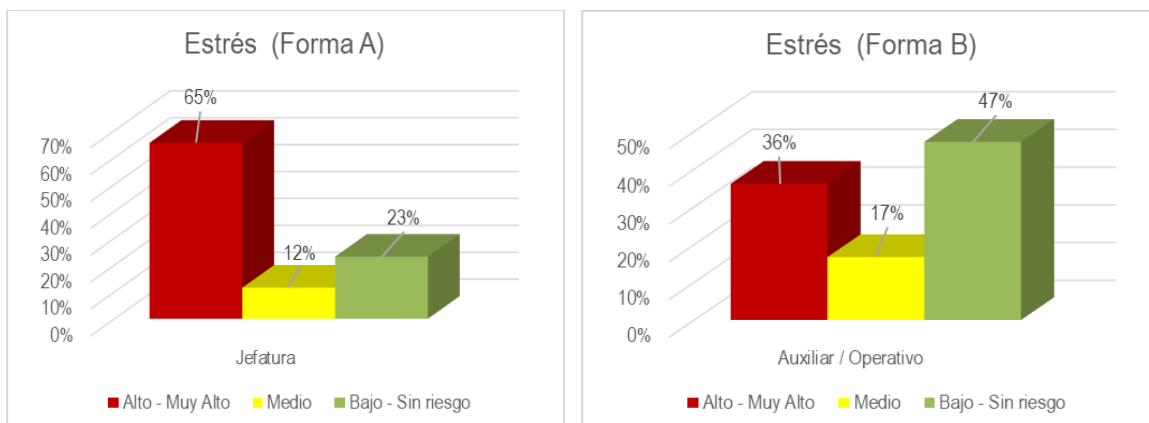
Dimensión influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

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

Dimensión 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.

**Puntaje total evaluación de estrés:**

| Nivel de Estrés (Forma A-B) |            |      |                      |      |
|-----------------------------|------------|------|----------------------|------|
| NIVEL DE RIESGO             | FORMA A    |      | FORMA B              |      |
|                             | Jefatura   |      | Auxiliar / Operativo |      |
|                             | Frecuencia | %    | Frecuencia           | %    |
| Alto - Muy Alto             | 17         | 65%  | 13                   | 36%  |
| Medio                       | 3          | 12%  | 6                    | 17%  |
| Bajo - Sin riesgo           | 6          | 23%  | 17                   | 47%  |
| Total                       | 26         | 100% | 36                   | 100% |



En la evaluación de estrés del cuestionario forma A se evidencia que el 65% de la población muestra un nivel de riesgo muy alto y alto, el 12% con nivel de riesgo medio y el 23% con nivel de riesgo bajo o sin riesgo, para los cargos de jefatura.

En la evaluación de estrés del cuestionario forma B se evidencia que el 36% de la población muestra un nivel de riesgo muy alto y alto, un 17% presenta un nivel de riesgo medio y otro 47% un nivel de riesgo bajo o sin riesgo. Para los cargos operativos.

Se debe intervenir a los trabajadores que pertenece al 65% con un nivel de riesgo muy alto y alto del cuestionarios de forma A, teniendo en cuenta que presenta síntomas, para analizar las causas que están provocando el estrés y prevenir algún tipo de riesgo psicosocial que pueda afectar la salud mental de los trabajadores así como el 36% perteneciente al riesgo muy alto y muy alto del cuestionario forma B, con los trabajadores que manifestaron riesgo medio para ambos cuestionarios se debe realizar actividades de prevención para evitar que los síntomas aumenten.

Esta población del 65% con nivel de riesgo muy alto y alto está representada en 17 trabajadores con cargos de jefatura y el 36% representado en 13 trabajadores de los cargos auxiliar/operativo a los que se debe identificar si presentan riesgos intralaborales y extralaborales para intervenir e incluir en el sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial.

Los que se encuentran con nivel de riesgo medio está representado en 9 trabajador de los cargos de jefatura y auxiliar/operativa, a los cuales se debe intervenir con acciones sistemáticas para prevenir efectos en la salud.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

## 11. PLAN DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

### Condiciones intralaborales:

**Dominio II:** Dimensión: Claridad del rol: La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa. Esta dimensión fue evidenciada en los dos cuestionarios forma A y B.

#### Acciones:

- ❖ La empresa debe explicar a sus trabajadores cual es su papel dentro de la organización. Es decir, el trabajador debe tener claridad sobre:
  - ✓ Qué se espera de su trabajo (objetivos).
  - ✓ Qué funciones debe cumplir (tareas concretas).
  - ✓ Qué tanta autonomía tiene para tomar decisiones.
  - ✓ Cómo se evaluarán sus resultados.
  - ✓ Cómo su trabajo influye o contribuye al funcionamiento general de la empresa.

Mientras que la siguiente dimensión solo fue evidenciada en el cuestionario forma A.

Dimensión: Participación y manejo del cambio: El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignora los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

#### Acciones:

- ❖ Este resultado indica que los trabajadores no reciben información suficiente, clara ni oportuna sobre los cambios que se implementan en la organización. Además, no se tienen en cuenta sus opiniones ni aportes durante los procesos de cambio, lo que genera una percepción de falta de participación y control sobre las decisiones que afectan su labor.
- ❖ Los empleados sienten que las modificaciones en la estructura, procedimientos o condiciones de trabajo impactan de manera negativa su desempeño y bienestar, ya que no son preparados ni consultados con antelación.

Otras acciones que pueden implementarse para favorecer un ambiente laboral saludable y prevenir los riesgos psicosociales pueden orientarse hacia los siguientes aspectos:

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

- ❖ Actividades de bienestar enfocadas en el mejoramiento del clima laboral: Elaborar un cronograma de actividades en el que se incluyan fechas especiales como la celebración de cumpleaños, el Día del Padre, el Día de la Madre, el Día de la Familia, Amor y Amistad, el Día del Trabajo, entre otras. Estas actividades deben generar espacios de esparcimiento e interacción entre los empleados. Asimismo, la celebración del aniversario de la empresa constituye una fecha importante para fortalecer el sentido de pertenencia del personal.
- ❖ Actividades de prevención del acoso laboral y sexual: Diseñar y difundir folletos, flyers e infografías, así como realizar publicaciones y capacitaciones, que permitan identificar y prevenir casos de acoso laboral y sexual, teniendo en cuenta la Ley 1010 de 2006 prevención del acoso laboral y la Ley 2365 de 2024 sobre prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

**Condiciones de estrés:** El estrés laboral es una de las causas más frecuentes en los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, sea por un estímulo interno o externo que se perciba como amenaza y genere una tensión que cause desequilibrio, manifestando síntomas físicos y psicológicos que afectan el desempeño laboral, amerita ser intervenido cuando este hace presencia en niveles de riesgo muy alto y alto. Los resultados del cuestionario de estrés muestran un nivel de riesgo muy alto y alto en el cuestionario forma A con un 65% de la población representado en 17 trabajadores con cargos de jefatura, mientras que en el cuestionario forma B se muestra un riesgo bajo o sin riesgo con un 47% de la población representado en 17 trabajadores con cargos auxiliar/operativos, se hace necesario realizar acciones de prevención y promoción en cumplimiento a la resolución 2646 de 2008, resolución 2764 de 2022 y la ley de salud mental 1616 de 2013. Se deben revisar los casos que salieron con riesgo muy alto y alto para prevenir estrés laboral.

Según los resultados del cuestionario de estrés se evidencian con riesgo muy alto y alto en el formato A 17 personas y en el formato B 13 personas para las cuales se deben realizar las siguientes intervenciones.

Objetivo: Desarrollar actividades para gestionar el estrés.

Acciones:

- ❖ Se deben realizar talleres con los siguientes temas:
  - ✓ Hábitos de estilo de vida saludables.
  - ✓ Administración eficaz del tiempo.
  - ✓ Promoción en salud mental en el trabajo.
  - ✓ Fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

**12. CORRELACIÓN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO:** Correlacionando los resultados de la evaluación, se clasifican los trabajadores evaluados, y se subdivide en 3 subgrupos, que determina la prioridad de intervención como se especifica en la siguiente tabla:

**Tabla No. 1 PRIORIZACIÓN POR NIVEL DE RIESGO**

| GRUPOS  | CONDICIONES INTRALABORALES     | CONDICIONES EXTRALABORALES     | SÍNTOMAS DE ESTRÉS             |
|---------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Grupo 1 | Grado de nivel de riesgo Alto  | Grado de nivel de riesgo Alto  | Grado de nivel de riesgo Alto  |
| Grupo 2 | Grado de nivel de riesgo medio | Grado de nivel de riesgo medio | Grado de nivel de riesgo medio |
| Grupo 3 | Grado de nivel de riesgo bajo  | Grado de nivel de riesgo bajo  | Grado de nivel de riesgo bajo  |

Esta clasificación de los trabajadores se debe efectuar al momento de realizar la mediación, para conocer los grupos que se deben intervenir como prioridad y establecer el seguimiento a cada miembro del equipo.

### 13. PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:

**Primera fase:** Se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual arrojó un diagnóstico que permitió identificar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

**Segunda fase:** Desarrollar un plan de intervención para el control y disminución de los riesgos psicosociales, con las cuales se realiza intervención grupal.

**Tercera fase:** Aplicar pruebas de personalidad y estilos de afrontamiento al personal prioritario en riesgo psicosocial, para analizar posibles causas que determinen los riesgos asociados a factores psicosociales.

**Cuarta fase:** Realizar intervenciones individuales con el personal prioritario identificado con riesgos muy altos y altos en factores intralaborales, extralaborales y de estrés.

**Quinta fase:** Analizar los resultados de las pruebas de personalidad y estilos de afrontamiento con el fin de identificar si tienen incidencia con los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Para la elaboración de este documento solo se realizaron las dos primeras fases, la empresa se debe encargar de ejecutar las fases que continúan a partir de la fase tres, con las cuales le da cumplimiento a este sistema de vigilancia.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

**14. GESTIÓN DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:** Los programas o planes de acción para intervenir el factor de riesgo y reducir sus efectos nocivos, a través de indicadores de cobertura. Se recomienda trabajar indicadores trimestrales, para consolidar la información y sacar los indicadores anualmente.

Indicador Cobertura Capacitación:

Número de empleados capacitados X 100

Total trabajadores de la empresa

Indicador Eficacia de ejecución:

Total de acciones ejecutadas del SVE X 100

Total de acciones planeadas para el periodo

Indicador de riesgo psicosocial:

Número de trabajadores con riesgo muy alto y alto x 100

Número total de los trabajadores

Indicador de intervención:

Número de trabajadores intervenidos x 100

Número de trabajadores en riesgo psicosocial

## **15. RECURSOS Y EQUIPO HUMANO:**

### **15.1 Recursos:**

- ❖ Materiales de apoyo (Lápices, borradores, sacapuntas, marcadores y otros materiales necesarios para los talleres o capacitaciones).
- ❖ Video Bean.
- ❖ Computador.
- ❖ Auditorio o salón apropiado para la realización de los talleres y/o capacitaciones.

**15.2 Humano:** Para el desarrollo de este sistema es importante el apoyo de la gerencia, recursos humanos, representante de la seguridad y salud en el trabajo, la participación de los trabajadores de la empresa y el profesional psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo que brinde asesoría para el sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.

|                                                                                  |                                                                                                   |           |                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |           |                            |
|                                                                                  | Código:                                                                                           | Revisión: | Fecha<br>06/Noviembre/2025 |

### 15.3 Apoyo:

- ❖ Asesoría y acompañamiento permanente de la aseguradora de riesgos laborales (ARL).
- ❖ Asesorías y participación de la EPS y ARL para las jornadas de salud y las actividades de la semana de la seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Convenio con la caja de compensación familiar para la realización de las actividades recreativas y/o deportivas.

## 16. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

**16.1 Consentimiento informado:** Documento firmado por el empleado donde autoriza al evaluador del sistema de utilizar la información diligenciada en la batería de riesgo psicosocial solo para fines inherentes a seguridad y salud en el trabajo, basado en la ley 1090 del 2006, lo cual obliga al psicólogo a mantener la confidencialidad y reserva de la información suministrada.

**16.2 Registros:** Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de la protección social.

**17. CONCLUSIONES:** La empresa cuenta con factores protectores los cuales están reflejados en algunas dimensiones que muestran las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador, algunas de estas dimensiones son:

- ❖ Dominio I: Dimensión: Características de liderazgo, se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecuencias de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
- ❖ Dominio II: Dimensión: oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, lo que indica que la empresa le permite al trabajador aprender, aplicar y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
- ❖ Dominio III: Dimensiones: Demandas cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo, disponible para hacerlo.
- ❖ Dominio IV: Dimensiones: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación, lo que indica que los trabajadores expresan sentimientos de orgullo, sentido de pertenencia, percepción de estabilidad laboral, satisfacción por la retribución que le ofrece la empresa por los servicios prestados como trabajadores, las posibilidades de desarrollo y crecimiento laboral.

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

## 18. RECOMENDACIONES:

- ❖ Revisar los manuales de funciones para evitar la carga laboral, como parte preventiva de los factores de riesgo psicosociales.
- ❖ Implementar el sistema de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo psicosocial, desarrollando las actividades del plan de acción con el fin de prevenir estrés laboral que pueda afectar la salud física y mental de los trabajadores.
- ❖ Realizar las intervenciones con los trabajadores que manifestaron estrés muy alto y alto, con riesgo intralaboral y extralaboral.
- ❖ Desarrollar pruebas de personalidad y estilo de afrontamiento a los trabajadores con niveles de riesgo en condiciones intralaboral, extralaboral y estrés, las cuales permitirán conocer las características de personalidad de los trabajadores y tratar las medidas de control para los factores de riesgo psicosociales.
- ❖ Mantener la gestión del comité de convivencia laboral, con el fin de conservar el ambiente de trabajo saludable y prevenir el acoso laboral ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024 prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- ❖ Implementar la guía técnica y los protocolos establecidos en la Resolución 2764 DE 2022 que correspondan según el caso entre algunos se encuentran:
  - ❖ Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
  - ❖ Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
  - ❖ Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.
  - ❖ Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - “Burnout.
  - ❖ Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.
  - ❖ Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.
  - ❖ Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.
  - ❖ Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo.

---

**CARMEN YELITZA REYES PRADO.**

**Especialista en salud ocupacional. Licencia: 000139 DE ENERO DE 2021.**

**Firma del representante legal de la empresa quien recibe el documento.**

---

|                                                                                  |                                                                                                   |                  |                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|
|  | <b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> |                  |                                   |
|                                                                                  | <i>Código:</i>                                                                                    | <i>Revisión:</i> | <i>Fecha</i><br>06/Noviembre/2025 |

### CONSTANCIA

El presente documento fue diseñado por, **CARMEN YELITZA REYES PRADO** Psicóloga con tarjeta profesional 115347 y Especialista en Salud Ocupacional, con Licencia 000139 de enero de 2021, quien fue la responsable solo y exclusivamente de la creación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, para la ejecución de dicho sistema será la empresa **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR “CORPOCESAR”** responsable del desarrollo de las actividades propuestas.

El personal a quien se le aplico la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial firmo un documento llamado consentimiento informado, donde autorizan el manejo de la información obtenida, este documento debe estar en custodia junto con la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Se firma a los 6 días del mes de noviembre de 2025.

---

**CARMEN YELITZA REYES PRADO.**  
**Psicóloga. TP. 115347.**  
**Especialista en salud ocupacional.**  
**Licencia: 000139 DE ENERO DE 2021.**

**Firma del representante legal de la empresa quien recibe el documento.**

---