



# Resolución 2764 de 2022



**Heliberto Sossa Jaramillo**  
Coordinador **COISO**  
noviembre/2023



definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“ Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”□

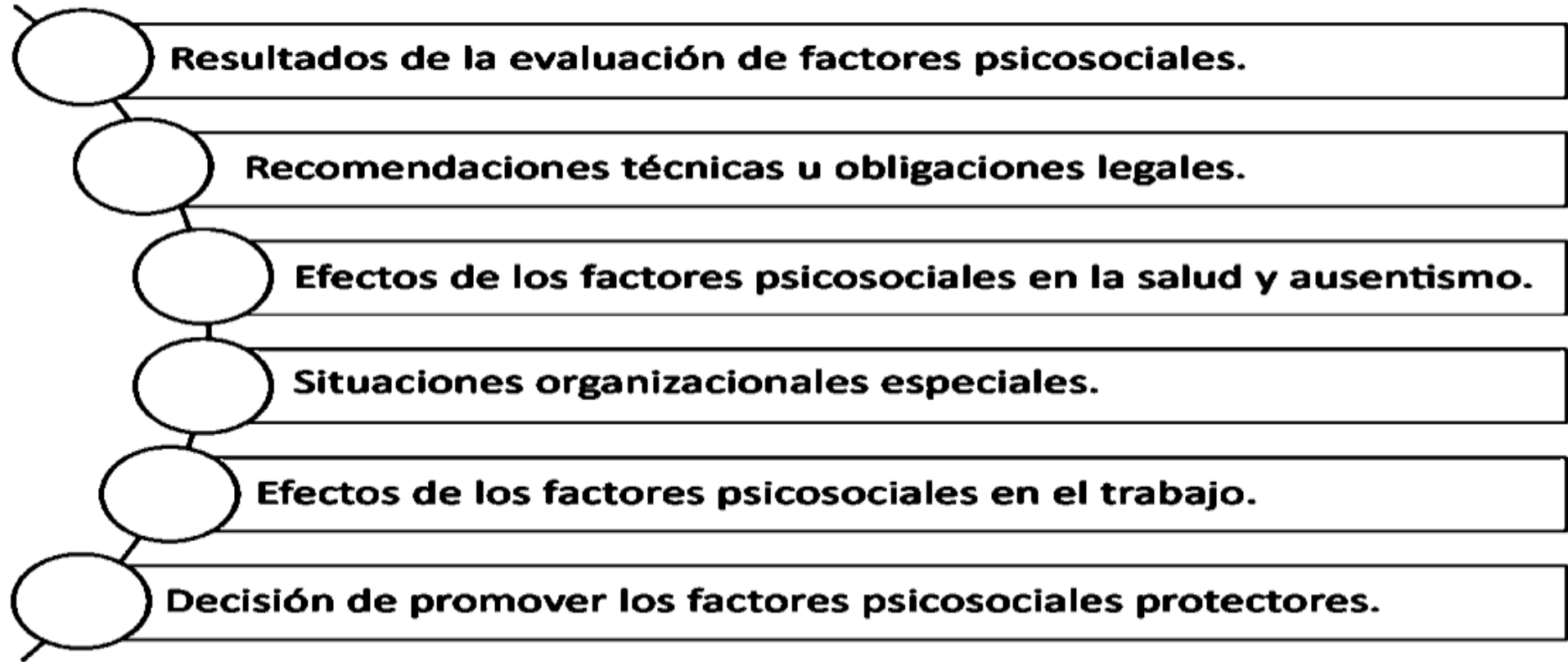
*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



## Figura 2. Vías para detección de necesidades de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos



**Calidad**  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

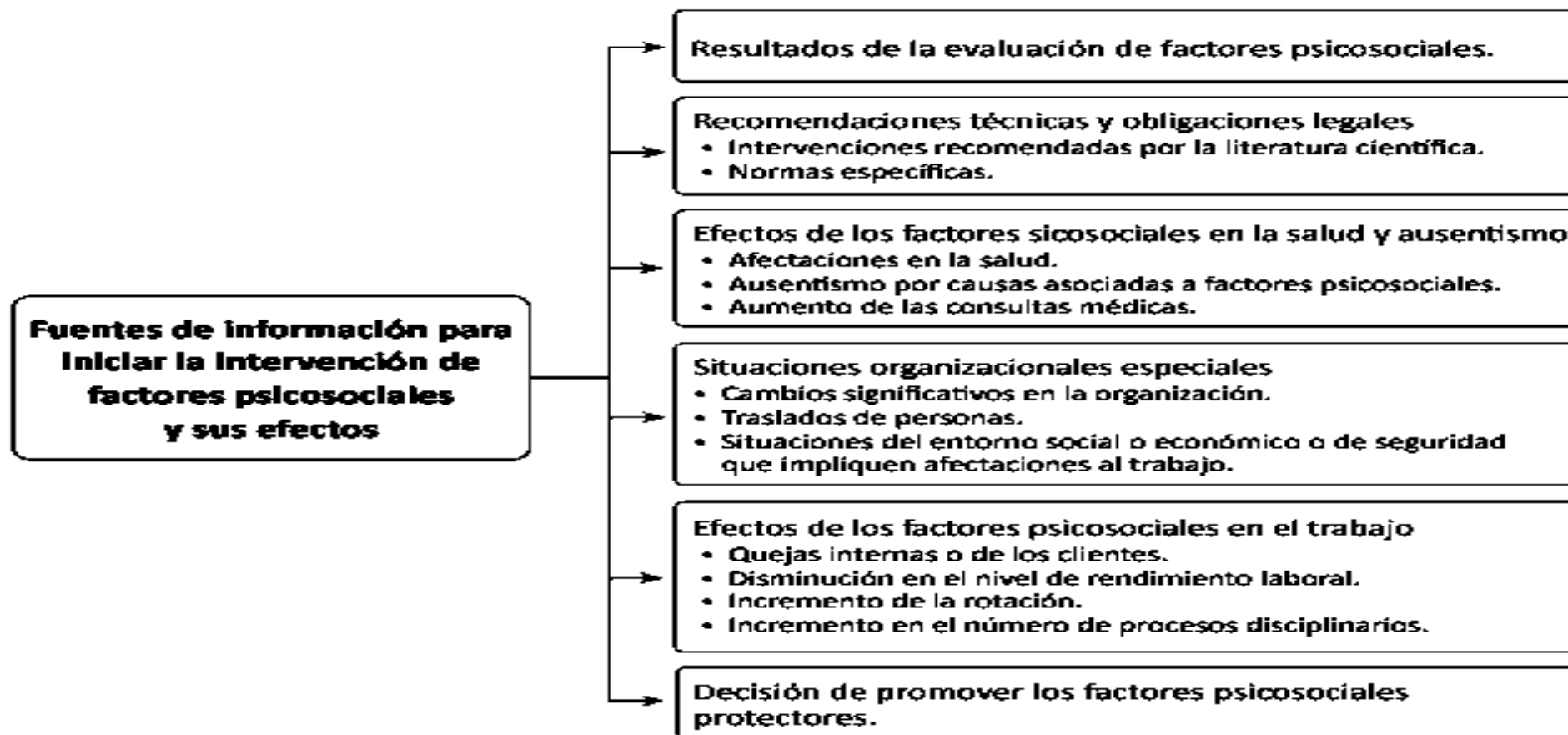


**Bélgica**

socio para el desarrollo

**FGTB**  
**Central General**  
Juntos más fuertes

**Figura 3. Resumen de fuentes de información para iniciar la intervención de los factores psicosociales y sus efectos**



**Calidad**  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





Cuando se piensa en intervenir las condiciones generadoras de estrés, es necesario considerar que el ser humano actúa como mediador de dicha respuesta, por tanto cualquier estrategia de intervención debe diseñarse de forma participativa, pues son las personas las que les dan forma y las incorporan en su cotidianidad.

La intervención de los factores psicosociales puede hacerse desde dos enfoques:

- a) el control de los factores de riesgo y
- b) el fortalecimiento de los factores protectores.

Sin embargo, es también viable hacer intervención en los individuos a través del desarrollo de formas de afrontamiento que contribuyen a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



Los **factores psicosociales** podrían convertirse en “factor de riesgo” o por el contrario podrían ser un “factor protector”.

**Factores de Riesgo Psicosocial:** Se refiere a condiciones sociales (intra y extralaborales) y de la subjetividad (características intrínsecas del trabajador) que en interacción, aumentan la probabilidad de lesión a la salud del trabajador o grupo de trabajadores directa o indirectamente vinculados en la ejecución de la actividad laboral.

**Factor Protector:** Si las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales son dinámicas, sanas, nutritivas, claras, se convierten en “factores protectores” y trae como consecuencia: salud, seguridad, bienestar, crecimiento, creatividad, productividad entre otro y favorece en los momentos o situaciones de dificultad.



# Por la cual se adopta los referentes técnicos mínimos OBLIGATORIOS.

- ❖ 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.
- ❖ Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. (34 acciones)



# VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.

cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en **la salud**, en el **bienestar** o en el **trabajo**.

Para la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial en las empresas, se debe tener en cuenta entre otros los siguientes criterios para la inclusión de los trabajadores, como pueden ser los casos o eventos identificados **por quejas de acoso laboral, consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas, trabajadores accidentados de forma reincidente, patologías comunes o laborales** por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, casos que reporten **incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial, eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, casos de estrés postraumático, trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social.**

En todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.





# PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN.

Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales nocivos evaluados como **de alto riesgo** o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma **anual**, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial **intralaboral medio o bajo**, la evaluación se realizará **cada dos años** y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.

Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# CONDICIONES DE APLICACIÓN

Tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería.:

1. Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
2. Reserva de la información y consentimiento informado.
3. Integridad de los instrumentos aplicados.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales para sus empleadores, contratantes y trabajadores afiliados, así como prestar asesoría y asistencia técnica para orientar la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Se insta a las Administradoras de Riesgos Laborales a mantener un espacio de atención no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brinden primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos para contribuir a la salud mental y bienestar de los trabajadores.

Por su parte, las empresas promotoras de salud (EPS) y sus respectivas instituciones prestadoras de servicios (IPS), tienen la misión de ofrecer los mejores servicios de salud que sean factibles y que contribuyan a promover la salud y a resolver los motivos de consulta de los usuarios.

Finalmente, las cajas de compensación familiar tienen la misión de contribuir en el desarrollo humano, familiar, laboral y social de los trabajadores y sus familias.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/estudios/>

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

## 1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial.

Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- 1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- 1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.
- 1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

## 2. Guías para el análisis Psicosocial.

Las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

- 2.1. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- 2.2. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 2.3. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





# Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

## C O N T E N I D O

1. Ficha técnica
2. Proceso de construcción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales
3. Modelo de análisis de los factores psicosociales
4. Alcance de la batería
5. Estructura de la batería
6. Condiciones de aplicación
  - 6.1 idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos
  - 6.2 Reserva de la información y consentimiento informado
  - 6.3 Integridad de los instrumentos aplicados
7. Manejo y uso de la información y de los resultados

Anexo 1. Orientaciones generales para la evaluación de características de personalidad

Anexo 2. Orientaciones generales para la evaluación de estilos de afrontamiento

Anexo 3. Dimensiones específicas evaluadas a través de cada instrumento que conforma la batería

Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

## CONTENIDO

1. Ficha técnica
  2. Glosario
  3. Formas del cuestionario
  4. Estructura del cuestionario
  5. Fundamentación estadística
    - 5.1 Características de la muestra
    - 5.2 Características psicométricas del cuestionario
      - 5.2.1 Validez
        - 5.2.1.1 Análisis factorial
        - 5.2.1.2 Coeficientes de correlación
      - 5.2.2 Confiabilidad
      - 5.2.3 Poder de discriminación de las formas A y B
  6. Instrucciones para la aplicación y calificación
    - 6.1 Aplicación
      - 6.1.1 Escala de respuesta
      - 6.1.2 Modalidades de aplicación
        - 6.1.2.1 Heteroaplicación
        - 6.1.2.2 Autoaplicación
      - 6.1.3 Condiciones de aplicación
    - 6.2 Calificación e interpretación
- Referencias
- Anexos

Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



**Tabla 1. Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral según niveles ocupacionales a los que se deben aplicar.**

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Jefes</u>: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitores o coordinadores, entre otros.</li> <li>• <u>Profesionales o técnicos</u>: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.</li> </ul>
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Auxiliares</u>: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.</li> <li>• <u>Operarios</u>: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.</li> </ul>

Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**  
Central General  
Juntos más fuertes



**Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.**

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

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



**Bélgica**

socio para el desarrollo

**FGTB**  
**Central General**  
Juntos más fuertes

**Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.**

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</li> </ul>
Demandas de carga mental	<p>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.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</li> <li>• La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</li> </ul>

**Calidad**  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





# Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

## CONTENIDO

1. Ficha técnica
  2. Glosario
  3. Estructura del cuestionario
  4. Fundamentación estadística
    - 4.1 Características de la muestra
    - 4.2 Características psicométricas del cuestionario
      - 4.2.1 Validez
        - 4.2.1.1 Análisis factorial
        - 4.2.1.2 Coeficientes de correlación
      - 4.2.2 Confiabilidad
      - 4.2.3 Poder de discriminación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
  5. Instrucciones para la aplicación y calificación
    - 5.1 Aplicación
      - 5.1.1 Escala de respuesta
      - 5.1.2 Modalidades de aplicación
        - 5.1.2.1 Heteroaplicación
        - 5.1.2.2 Autoaplicación
      - 5.1.3 Condiciones de aplicación
    - 5.2 Calificación e interpretación
- Referencias
- Anexos

Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



**Tabla 3. Dimensiones extralaborales.**

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
<p><b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b></p>	<p>Tiempo fuera del trabajo</p> <p>Relaciones familiares</p> <p>Comunicación y relaciones interpersonales</p> <p>Situación económica del grupo familiar</p> <p>Características de la vivienda y de su entorno</p> <p>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</p> <p>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</p>

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



**Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.**

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
<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. Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.</li> <li>• 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.</li> </ul>
<b>Relaciones familiares</b>	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La relación con familiares es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</li> </ul>
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</li> <li>• La relación con amigos o allegados es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</li> </ul>

**Calidad**  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



**Bélgica**

socio para el desarrollo

**FGTB**  
**Central General**  
Juntos más fuertes



DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
<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. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.</li> <li>Existen deudas económicas difíciles de solventar.</li> </ul>
<b>Características de la vivienda y de 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. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</li> <li>Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</li> <li>La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</li> </ul>
<b>Influencia del entorno extralaboral en 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. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</li> </ul>
<b>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</b>	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.  Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</li> <li>La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</li> </ul>

**Calidad**  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



## Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo

1. Ficha técnica
2. Glosario
3. Generalidades
4. Modalidad de aplicación
5. Condiciones para el desarrollo del análisis psicosocial de puestos de trabajo
6. Etapas para el desarrollo del análisis psicosocial de puestos de trabajo

Referencias

Anexos

*Calidad*  
académica y humana

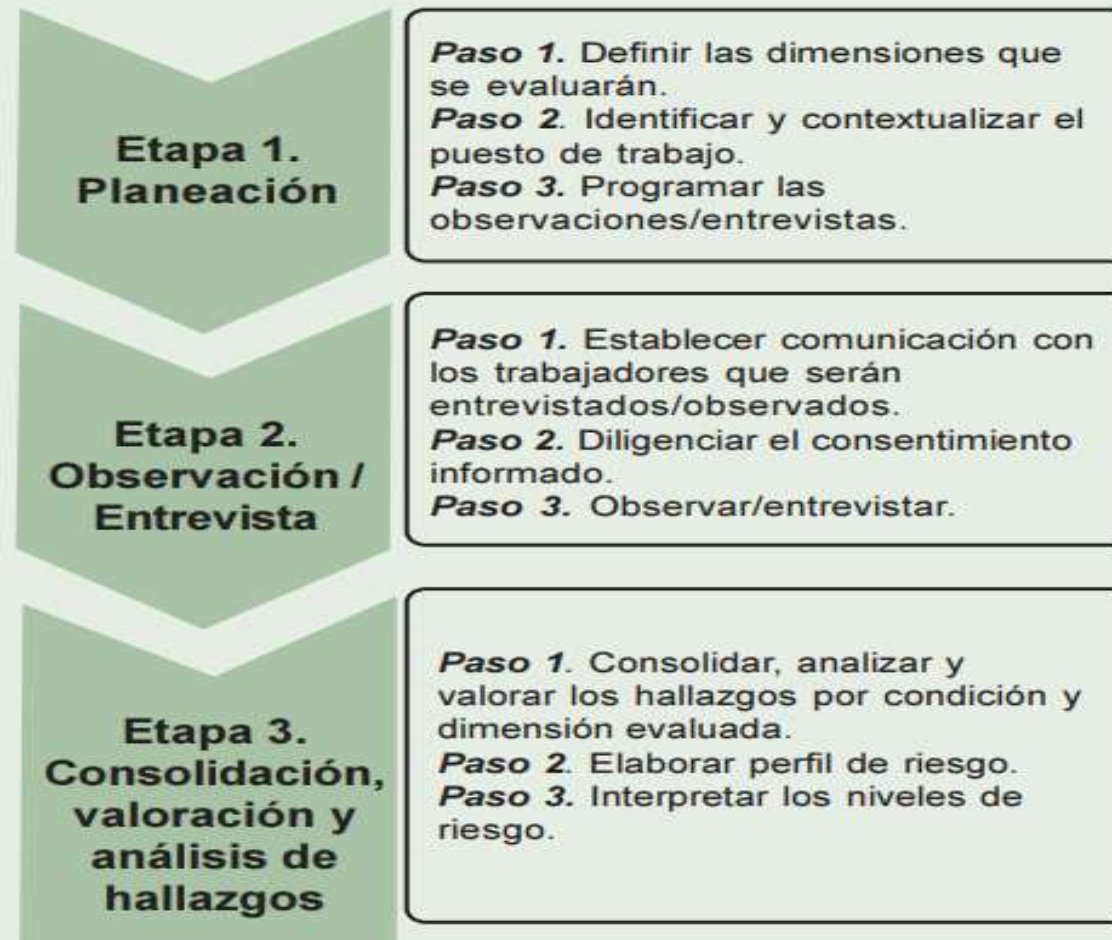


POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





**Figura 1. Etapas para el desarrollo de un análisis psicosocial de puesto de trabajo.**



**Calidad**  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



## Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral

1. Ficha técnica
2. Glosario
3. Generalidades
4. Modalidad de aplicación
5. Condiciones para el desarrollo de la entrevista semiestructurada
6. Etapas para el desarrollo de una evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral a través de entrevistas semiestructuradas
7. Recomendaciones finales

Referencias

Anexos

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



**Figura 1. Etapas para el desarrollo de entrevistas semiestructuradas.**



*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



**Bélgica**

socio para el desarrollo

**FGTB**  
**Central General**  
Juntos más fuertes

## Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral

1. Ficha técnica
2. Glosario
3. Generalidades
4. Modalidad de aplicación
5. Condiciones para el desarrollo del grupo focal
6. Etapas para el desarrollo de una evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral a través de grupos focales

Referencias

Anexos

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





**Figura 1. Etapas del desarrollo**



*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





**Tabla 5. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagán con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.**

CONSTRUCTO	VARIABLES
<p><b>INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA</b></p>	<p>Sexo                      Edad (calculada a partir del año de nacimiento)                      Estado civil                      Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)                      Ocupación o profesión                      Lugar de residencia actual                      Estrato socioeconómico de la vivienda                      Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)                      Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).</p>
<p><b>INFORMACIÓN OCUPACIONAL</b></p>	<p>Lugar actual de trabajo                      Antigüedad en la empresa                      Nombre del cargo                      Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)                      Antigüedad en el cargo actual                      Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja                      Tipo de contrato                      Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas                      Modalidad de pago</p>

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



**Tabla 6. Síntesis de los instrumentos que conforman la batería.**

	Ficha de datos generales	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestructuradas	Guía para grupos focales
<b>Alcance</b>	Recolección de información sobre características individuales	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
<b>Aspectos o dimensiones que evalúa</b>	Datos socio-demográficos y ocupacionales	Dimensiones y dominios intralaborales	Dimensiones extralaboral	Dimensiones del dominio "demandas"	Todas las dimensiones del dominio "control" y la dimensión "relación con los colaboradores", perteneciente al dominio "Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo"	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo</li> <li>• Retroalimentación del desempeño</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo</li> <li>• Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</li> <li>• Reconocimiento y compensación</li> </ul>
<b>Tipo de datos</b>	Descriptivos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa
<b>Unidad de análisis</b>	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Área o sección
<b>Usos y aplicaciones recomendados</b>	Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador; evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales.		

**Calidad**  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL MUNDIAL



**Bélgica**

socio para el desarrollo

**FGTB**  
Central General  
Juntos más fuertes



# GUÍA TÉCNICA GENERAL

El contenido de la guía presenta con detalle las premisas de la intervención, las cuales sientan las bases para orientar los planes de acción.

Una sección de la guía presenta los roles y responsabilidades generales de los diversos actores de la organización y fuera de ella, relacionados con la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.

La guía incluye también el procedimiento para la detección de necesidades de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



Uno de los componentes principales de la guía es la presentación de las acciones y los protocolos de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, componentes estos que se presentan bajo tres enfoques según sea el uso que de ellos se requiera:

- Como herramientas de promoción de la salud y los factores protectores, así como su utilidad en la intervención de los factores de riesgo y la prevención y atención de los efectos adversos en la salud de las personas.
- Como componentes del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Como mecanismos de intervención de las dimensiones que se contemplan en la Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



la “Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora, la cual incluye su clasificación según:

- **Tipo de acción:** promoción, prevención o intervención.
- **Fases y componentes** del SG-SST, a las cuales se adscriben las acciones.
- **Dominios y dimensiones** de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, condiciones individuales y de salud que impacta cada acción.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





de forma complementaria a esta guía, se podrán encontrar los siguientes documentos:

- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral (34 acciones).
- Protocolos de estrategias de intervención de factores psicosociales por sector económico (administración pública, defensa, educación, financiero, transporte, y salud y asistencia social).
- Protocolos de estrategias de actuación ante los principales efectos de los factores de riesgo psicosocial (acoso laboral, burnout, depresión, trastorno de estrés postraumático, estrés agudo y duelo).

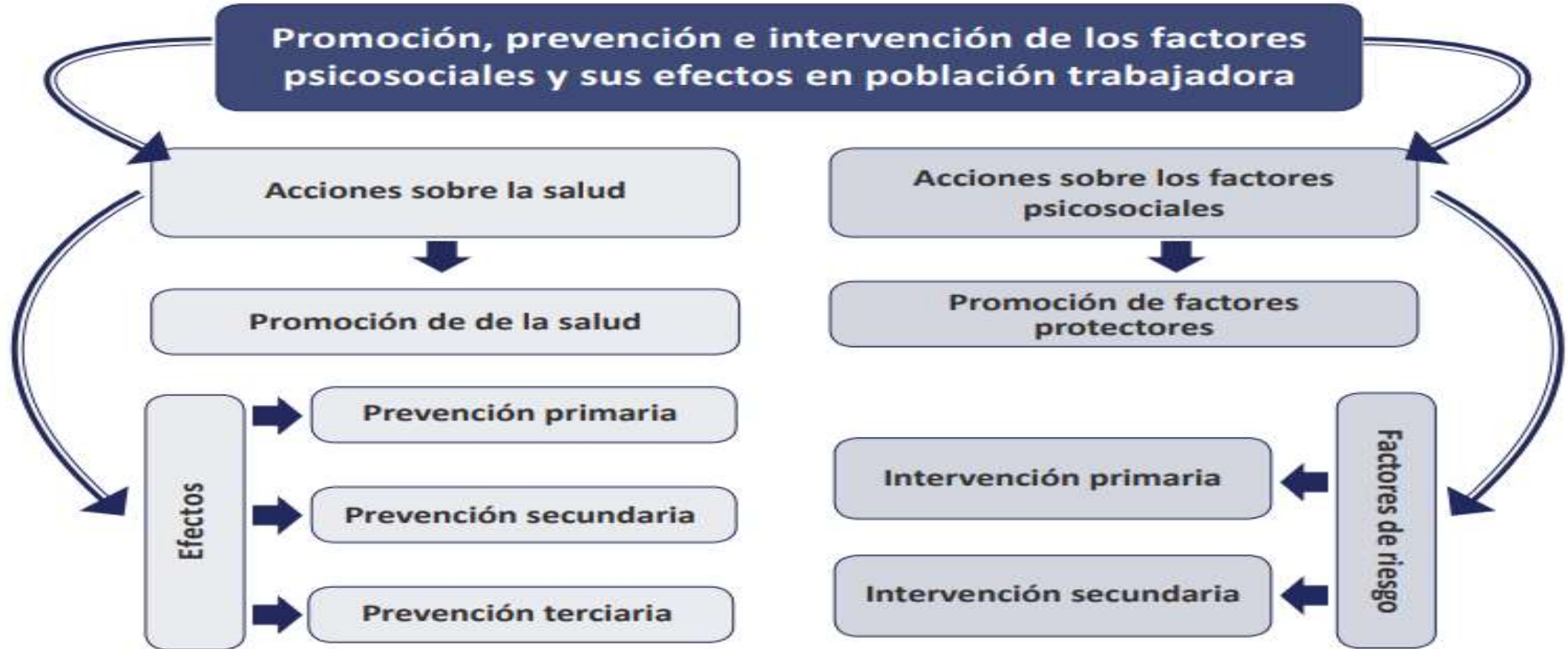
*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



**Figura 1.** Modelo de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora



*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**  
Central General  
Juntos más fuertes

# los roles fundamentales que los diferentes actores involucrados deben cumplir para la intervención de los factores psicosociales y sus efectos.

En este sentido se describen responsabilidades del empleador, los responsables del SG-SST, los trabajadores, las entidades de la seguridad social y de ellas se desglosan roles de las administradoras de riesgos laborales, las cajas de compensación familiar, las empresas promotoras de salud y las IPS y finalmente se citan algunos roles de los Ministerios de Salud y Trabajo.

Además de evaluar e identificar los factores psicosociales que requieren intervención o fortalecimiento, el empleador debe definir las necesidades prioritarias, y de manera interdisciplinaria establecer las acciones, estrategias y los planes para su intervención.





La alta dirección de las organizaciones suele encargarse de definir las políticas de atención de los factores psicosociales, aprobar los planes, destinar los recursos para su implementación, proporcionar el apoyo a las iniciativas de mejoramiento de las condiciones psicosociales y de salud de sus colaboradores, y finalmente hacer seguimiento a los resultados y retroalimentarlos como parte del ciclo de mejoramiento.

Si bien el área o persona encargada del SG-SST tiene la responsabilidad de diseñar, implementar, hacer seguimiento y evaluar los planes de intervención de los factores psicosociales, la alta dirección conjuntamente con otras unidades de la organización se encargará de apoyar estas actividades (por ejemplo el área de gestión del talento humano o quien cumpla con el rol de gestionar los procesos de selección, inducción, entrenamiento, desarrollo y bienestar al personal, ya que varias de las intervenciones se centran en estos procesos).



### 4.3.3 Roles de los trabajadores

Los actores más importantes de la intervención psicosocial son los trabajadores y sus delegados, por su participación en el diseño, la implementación y el seguimiento de la intervención.

El artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 establece las siguientes obligaciones de los trabajadores respecto del cuidado de su salud:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- c) Colaborar y velar** por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto.
- d) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.

Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**  
Central General  
Juntos más fuertes

e) Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.

El artículo 27 de la Ley 1562 de 2012 precisa que los trabajadores deben:

d) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las administradoras de riesgos laborales.





**Parágrafo.** Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente.

El artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 establece las siguientes responsabilidades de los trabajadores:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación del SG–SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo cita, entre otras, la siguiente obligación especial del trabajador que se destaca por su relación con el objeto de la presente guía:

“Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales”.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



A propósito de las responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud, la renuencia sistemática a aceptar las medidas preventivas o el grave incumplimiento de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos pueden ser causales de despido justificado en los términos prescritos en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





La Guía General contempla **acciones de intervención y control** frente a cada uno de los **dominios y dimensiones** contemplados en la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al "burn out" o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte.

Los protocolos buscan orientar a los empleadores, contratantes, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, sobre los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

La intervención primaria de los factores de riesgo psicosociales debe realizarse en la fuente a través de cambios organizacionales, controles administrativos y controles operacionales, necesarios para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la intervención secundaria en el trabajador a través de acciones y estrategias para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos de la exposición a factores psicosociales.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



El Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral presenta para cada acción su correspondiente objetivo, la clasificación de la acción según se trate de promoción, intervención o prevención, el paso a paso para su implementación, la población para la cual la acción fue diseñada, los alcances y las limitaciones, los actores involucrados en la implementación y, finalmente, los criterios para convertir una acción de intervención en un mecanismo de promoción de los factores psicosociales protectores.

Cada acción se presenta con la información necesaria respecto de su contenido y los pasos para su desarrollo, en el marco del modelo de gestión basado en el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

*Calidad*  
académica y humana

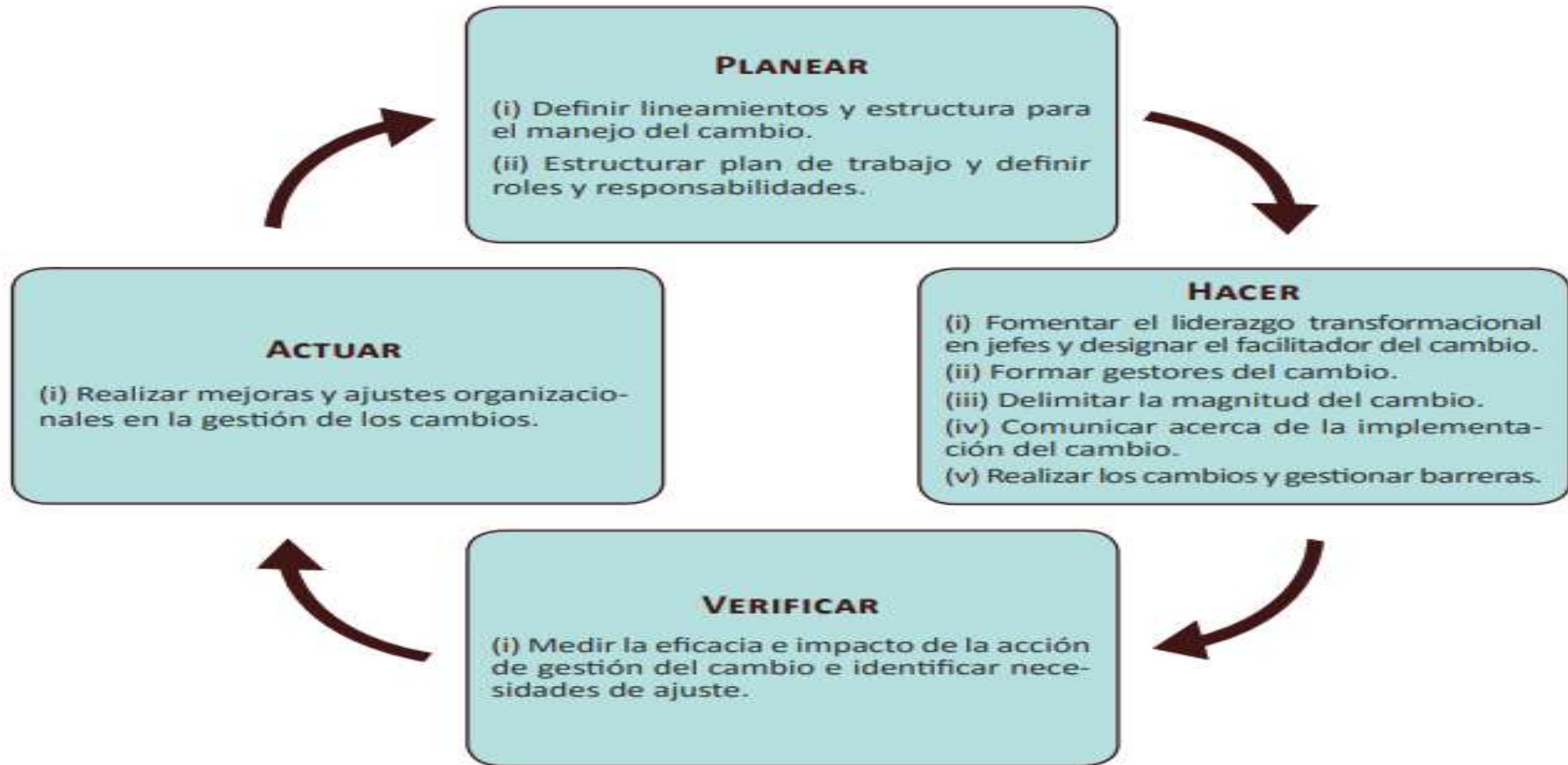


POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





Figura 1. Ciclo PHVA de la acción "Gestión del cambio"



Calidad  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**  
Central General  
Juntos más fuertes

Las acciones son:

1. Gestión del cambio.
2. Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.
3. Desarrollo de estrategias de afrontamiento.
4. Gestión del trabajo por turnos.
5. Inducción y reinducción.
6. Promoción del apoyo social en la organización.
7. Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.
8. Claridad del rol como pilar del desempeño.
9. Construcción del ajuste persona – trabajo.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



10. Enriquecimiento de puestos de trabajo.
11. Fomento de mecanismos formales de comunicación.
12. Gestión de cargas de trabajo.
13. Gestión de pausas en el trabajo.
14. Optimización de competencias de relación y comunicación.
15. Participación efectiva en los grupos de trabajo.
16. Rotación de puestos de trabajo.
17. Seguimiento y retroalimentación de la gestión.
18. Conciliación de entornos intra y extralaboral.
20. Servicio de asistencia al trabajador.
21. Implementación de la modalidad de teletrabajo.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





- 22. Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
- 22. Fomento de la calidad de las relaciones familiares.
- 23. Actividades de preparación para la pensión.
- 24. Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
- 25. Fomento de estilos de vida saludable.
- 26. Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.
- 27. Manejo eficaz del tiempo.
- 28. Mejoramiento participativo de la condiciones psicosociales del trabajo.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



29. Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.
30. Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
31. Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos.
32. Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
33. Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés.
34. Promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el trabajo.

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID





# GRACIAS

*Calidad*  
académica y humana



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL



**Bélgica**

socio para el desarrollo

