

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

## III ENCUENTRO NACIONAL DE COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL

*Heliberto Sossa Jaramillo*

Coordinador “COISO”

Octubre de 2024



POLITÉCNICO COLOMBIANO

*Calidad*  
académica y humana



El Ministerio de la Protección Social expidió la **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.

Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país; y subjetivamente, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

# Referentes técnicos mínimos obligatorios

Perfil de la mujer productora de café en Colombia

Lineamiento operativo para la promoción de un Entorno Laboral Formal Saludable

## Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial

De acuerdo con la información reportada Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima.

Estudio violencia en el trabajo - 2004

Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo - Colombia

## Batería de instrumentos riesgo psicosocial - 2011

Estudio de investigación y diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

- Parte 1
- Parte 2
- Parte 3
- Parte 4
- Cuestionarios
- Descargue el Aplicativo

Accidente de Trabajo Mortal

Estudio sobre los accidentes de Trabajo en Colombia

## Guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora

Guías

### Protocolos:

Protocolo de acciones generales

Protocolo intervención sector transporte

Protocolo prevención y actuación burnout

Protocolo intervención sector administración pública

Protocolo intervención sector educativo

Protocolo prevención y actuación depresión

Protocolo intervención sector defensa

Protocolo intervención sector financiero

Protocolo prevención y actuación estrés postraumático

Protocolo intervención sector salud y asistencia social

Protocolo prevención y actuación acoso laboral

Protocolo prevención y actuación estrés agudo

Protocolo actuación situaciones de duelo

Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés

Contiene los elementos debidamente estandarizados y con los pasos necesarios para la toma de decisiones acerca del origen de una patología derivada del estrés.

- I. Manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- II. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- III. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- IV. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- V. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- VI. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- VII. Cuestionario para la evaluación del estrés.

# I. MANUAL GENERAL

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“

# DOMINIOS

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



COISO

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

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

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

la salud de las personas, sino incidir favorablemente en el desarrollo individual, en la calidad de vida y en la satisfacción. Incidir las situaciones de riesgo mediante acciones concretas que involucren a individuos, los grupos y las comunidades

**d. Recompensa:** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la **financiera** (compensación económica por el trabajo), **de estima** (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de **posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo**. Otras formas:

de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de **educación**, la **satisfacción** y la **identificación con el trabajo y con la organización**.

# DIMENSIONES



Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

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

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

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<p><b>Demandas cuantitativas</b></p>	<p>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:</p>	<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>
<p><b>Demandas de carga mental</b></p>	<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>
<p><b>Demandas emocionales</b></p>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</li> <li>El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</li> <li>El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</li> </ul>

# Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador.

A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

## Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	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

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
<p><b>Tiempo fuera del trabajo</b></p>	<p>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.</p> <p>Es factor de riesgo cuando:</p>	<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>
<p><b>Relaciones familiares</b></p>	<p>Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<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>
<p><b>Comunicación y relaciones interpersonales</b></p>	<p>Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.</p> <p>Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<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>

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>

## Condiciones individuales.

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes.

Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS Y OCUPACIONALES QUE SE INDAGAN 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>



## ALCANCE DE LA BATERÍA

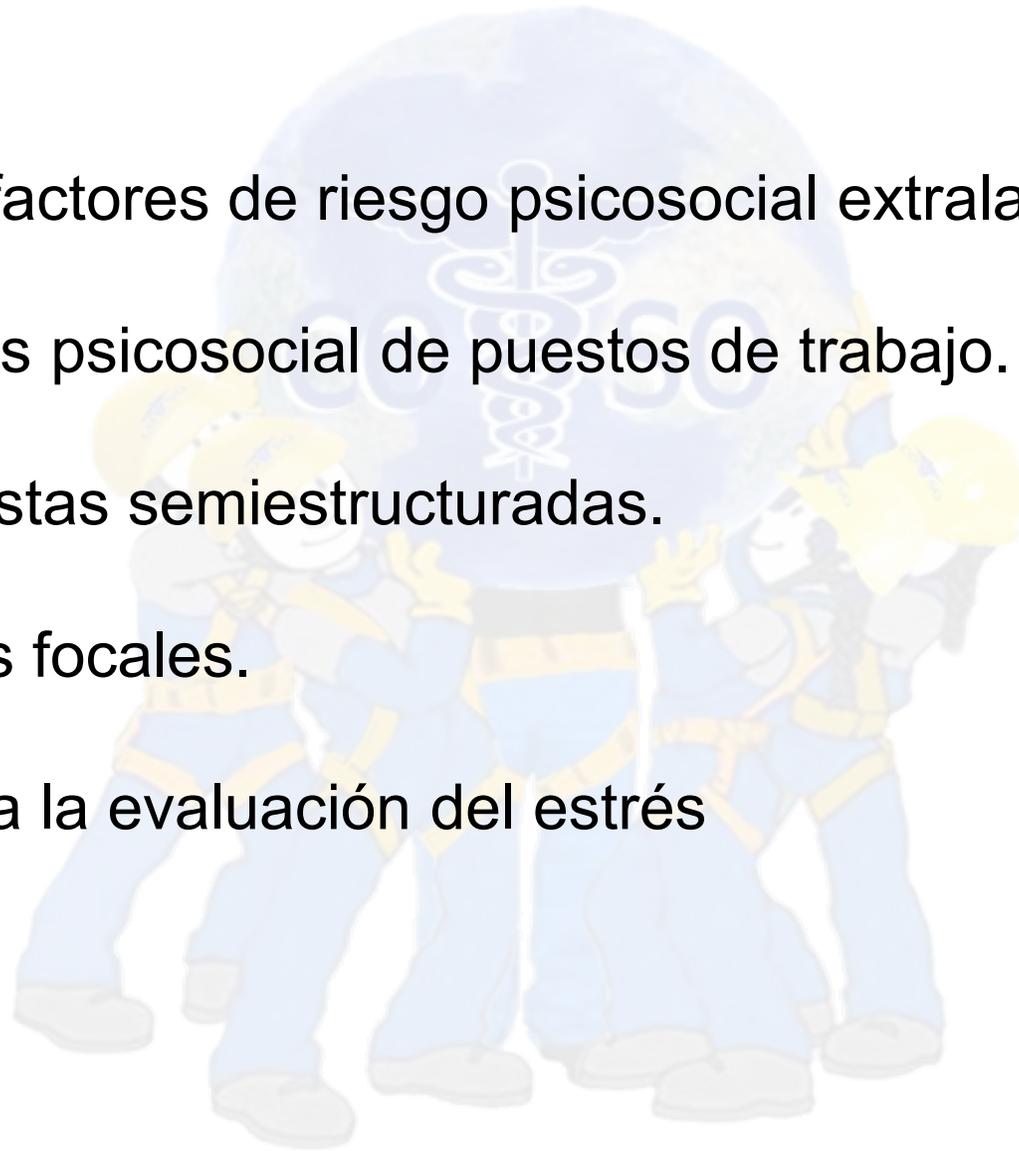
El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

# ESTRUCTURA DE LA BATERÍA

Los instrumentos que conforman la batería son.

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés





## CONDICIONES DE APLICACIÓN

- ✓ Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- ✓ Reserva de la información y consentimiento informado.
- ✓ Integridad de los instrumentos aplicados.

	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.		
<b>Sujetos para quienes va dirigido</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia					
<b>Competencia de quienes aplican los instrumentos</b>	La aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería, así como el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un "experto", según lo define la Resolución 2646 de 2008 y demás normas vigentes que apliquen.					



# MANEJO Y USO DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS RESULTADOS

El trabajador podrá conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe preparado por el psicólogo que lo evaluó.

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos.

- ✓ Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.
- ✓ Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
- ✓ Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.
- ✓ Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
- ✓ Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

# ANEXO 3

## DIMENSIONES ESPECÍFICAS EVALUADAS A TRAVÉS DE CADA INSTRUMENTO QUE CONFORMA LA BATERÍA

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestructuradas	Guía para grupos focales
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Demandas de carga mental	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Demandas emocionales	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Exigencias de responsabilidad del cargo	Si	No	No aplica	Si	No	No
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Demandas de la jornada de trabajo	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Consistencia del rol	Si	No	No aplica	Si	No	No
	CONTROL	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Si	Si	No aplica	No	No	No
		Control y autonomía sobre el trabajo	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Participación y manejo del cambio	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Claridad de rol	Si	Si	No aplica	No	Si	No
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Capacitación	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Características del liderazgo	Si	Si	No aplica	No	No	Si
		Relaciones sociales en el trabajo	Si	Si	No aplica	No	No	Si
		Retroalimentación del desempeño	Si	Si	No aplica	No	No	Si
	RECOMPENSAS	Relación con los colaboradores (subordinados)	Si	No aplica	No aplica	No	Si	No
		Reconocimiento y compensación	Si	Si	No aplica	No	No	Si
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Si	Si	No aplica	No	No	Si
CONDICIONES EXTRALABORALES	NO APLICA	Tiempo fuera del trabajo	No aplica	No aplica	Si	No aplica	No aplica	No aplica
		Relaciones familiares	No aplica	No aplica	Si	No aplica	No aplica	No aplica
		Comunicación y relaciones interpersonales	No aplica	No aplica	Si	No aplica	No aplica	No aplica
		Situación económica del grupo familiar	No aplica	No aplica	Si	No aplica	No aplica	No aplica
		Características de la vivienda y de su entorno	No aplica	No aplica	Si	No aplica	No aplica	No aplica
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	No aplica	No aplica	Si	No aplica	No aplica	No aplica
		Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	No aplica	No aplica	Si	No aplica	No aplica	No aplica



**GRACIAS**



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

