VI

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

Manual del usuario

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

CONTENIDO

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

1. FICHA TÉCNICA

Nombre:	Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autor:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Unidad de análisis:	Una dependencia, sección o área de la empresa.
Tipo de aplicación:	Esta herramienta es de aplicación grupal. Puede ser utilizada para evaluar una o más dimensiones de los dos dominios que valora.
Población a quien se dirige:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Duración de la aplicación:	Cada sesión de grupo focal puede tomar entre 60 y 120 minutos.
Objetivo del instrumento:	Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con dos dominios: (1) liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y (2) recompensas. Para el primer dominio, esta herramienta permite evaluar tres dimensiones: • Características del liderazgo • Retroalimentación del desempeño • Relaciones sociales en el trabajo Para el segundo domino, esta herramienta permite evaluar dos dimensiones: • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. • Reconocimiento y compensación.
Tipo de instrumento:	Cualitativo: permite objetivar a través de la triangulación que hace el experto la información subjetiva que se recoge de diferentes fuentes.
Materiales:	• Guías específicas para desarrollar grupos focales (Anexo 1: Cuadros 1 al 5). • Formato de programación de grupo focal (Anexo 2). • Formato de consolidación de hallazgos (Anexo 3). • Formato de perfil de riesgo (Anexo 4). • Formato informe de resultados grupo(s) focal(es) (Anexo 5)

2. GLOSARIO

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa este instrumento reconoce diecinueve (19) dimensiones[1] o factores psicosociales intralaborales, reunidos en cuatro dominios.

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: "demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas". Este instrumento mide exclusivamente dimensiones de los dominios de "liderazgo y relaciones sociales en el trabajo" y "recompensas".

Frecuencia de presentación: uno de los dos criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, que se refiere a la cantidad de veces que se presenta la condición riesgosa.

Grupo focal: grupo en el que se promueve la discusión organizada sobre una temática específica en la que se desea profundizar. Permite acercarse a la vivencia y percepción de los participantes a través del discurso e interacción que se establece entre ellos (argumentaciones, interpelaciones y contra-argumentaciones).

Intensidad: es uno de los dos criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial. Se refiere a la carga o peso del factor de riesgo representado por el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima mediante la identificación y análisis que realiza el experto de los efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral o familiar del trabajador.

Moderador: persona encargada de conducir y regular el diálogo de los participantes del grupo focal. Para el presente caso, será el profesional responsable de orientar el análisis y profundización del grupo en torno al tema específico que se evalúa. Cumplirá también la función de consolidar, analizar y valorar los hallazgos del grupo focal.

Participantes en el grupo focal: personas que comparten características similares u homogéneas en relación con el trabajo (área, sección, dependencia, etc.).

Preguntas de profundización: preguntas formuladas para ampliar la discusión grupal y enriquecer la información cualitativa que surge del grupo focal.

Preguntas eje: serie de preguntas que busca estimular el diálogo grupal. En este caso, son las preguntas abiertas y generales sobre determinados temas, para el caso del presente instrumento, son interrogantes que se plantean con el fin de recopilar información sobre factores psicosociales intralaborales.

1 Demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, consistencia de rol, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo en el entorno extralaboral, control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación, características del liderazgo, relaciones con los colaboradores, retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación.

Relator: persona encargada de tomar nota de las respuestas verbales y no verbales del grupo sobre el tema planteado.

Triangulación: forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa.

Triangulación de fuentes: consiste en utilizar las respuestas de varios trabajadores (titulares del puesto, jefe, representantes de salud ocupacional o de recursos humanos, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales.

Triangulación de método: se trata de utilizar diversas técnicas de recolección de información (revisión documental, observación, entrevista, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales.

Valoración del factor de riesgo: estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación y la intensidad de la exposición.

3. GENERALIDADES

Este manual contiene orientaciones para realizar grupos focales con la finalidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y hace parte de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia.

En particular, esta guía fue sometida a los procesos validación de contenido por el método de jueces y de validación de construcción mediante entrevistas cognitivas.

El grupo focal como estrategia de metodología cualitativa, brinda a los participantes la oportunidad de expresar sus apreciaciones de forma autoregulada, dado que cada persona evalúa y decide qué puede expresar y cómo lo hace.

En el ámbito de la evaluación de los factores psicosociales, la estrategia de grupo focal tiene como propósito registrar cómo los participantes elaboran grupalmente sus realidades y experiencias en el trabajo. El grupo focal constituye una fuente de información de tipo subjetivo, que busca la valoración de aspectos relativos al trabajo a partir de la percepción y vivencia de los trabajadores.

4. MODALIDAD DE APLICACIÓN

A través de la metodología de grupos focales se evalúan con mayor profundidad las siguientes dimensiones: “características del liderazgo, “retroalimentación del desempeño”, “relaciones sociales en el trabajo”, “recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo

que se realiza" y "reconocimiento y compensación". Tales dimensiones pertenecen a dos dominios diferentes de factores psicosociales intralaborales (Tabla 1).

Las definiciones de cada uno de los dominios y de las dimensiones pueden consultarse en el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

La estrategia de grupo focal permite explorar a profundidad la realidad percibida por grupos de trabajadores de un área o sección, en cada una de las dimensiones que conforman los dos dominios evaluados.

Los grupos focales pueden utilizarse para evaluar una sola dimensión o todas, por lo que su aplicación puede ser modular (por dimensión) o global y se aplica como mínimo a un conjunto de trabajadores representantes de un área o sección de la empresa[2] .

En caso de que un área o sección esté conformada por una sola persona, o que por limitaciones de logística, de recursos o de tiempo no sea posible utilizar la metodología de grupos focales, el evaluador deberá utilizar la entrevista semiestructurada como herramienta de recolección de información. Para estos fines, la batería ofrece las orientaciones necesarias en el manual de este tipo de entrevista.

Tabla 1. Dimensiones evaluadas a través de la metodología de grupos focales.

DOMINIO	DIMENSIÓN
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo. Retroalimentación del desempeño. Relaciones sociales en el trabajo.
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Reconocimiento y compensación.

5. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL

El efectivo desarrollo de los grupos focales para la evaluación de las 5 dimensiones psicosociales antes mencionadas, considera los siguientes aspectos:

a. Moderador y relator

Roles fundamentales para asegurar la eficiente ejecución de la actividad. El moderador concentrará sus esfuerzos en regular la participación de los integrantes del grupo y en la optimización del tiempo. El relator registrará de manera fiel los aportes de cada participante en la discusión.

2 La aplicación de esta metodología implica convocar a un grupo de trabajadores que comparten ciertas características comunes según la dimensión que se busca evaluar. En el Anexo 2 del presente documento se reseñan las características que deben compartir los trabajadores que son convocados, según la dimensión evaluada.

- Perfil del moderador del grupo focal.

  Según la Resolución 2646 de 2008[3], la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, un *"psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional".*

  Conforme a la Resolución, *"cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo[4] que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación"*.

  En consecuencia, el moderador de un grupo focal que se realice para evaluar factores de riesgo psicosocial intralaboral debe ser un "experto", según lo define la Resolución 2646 de 2008 o la normativa legal vigente.

  De otro lado, el profesional que haga las veces de moderador en los grupos focales de evaluación de factores psicosociales debe:

  - Tener las siguientes habilidades:
    - Escucha activa.
    - Control eficiente del tiempo.
    - Comunicación asertiva.
    - Fluidez verbal y facilidad de expresión.

  - Tener capacidad para mantener la atención y concentración de los miembros del grupo, es decir, asegurarse de que siguen el hilo central durante la discusión, cerciorándose que cada trabajador participe y que la actividad no se desvíe del tema central de evaluación.
  - Tener la habilidad de generar discusión entre los participantes y hacer respetar las "reglas" de interacción, entre las que se encuentran el respeto por el aporte del otro y la posibilidad de divergencia.

  Previo a la realización del grupo focal, el moderador debe leer, comprender y familiarizarse con el manual general de la batería, con el de grupos focales y con sus formatos de desarrollo.

  Se recomienda que el moderador cuente con experiencia en técnicas de manejo grupal.

b. Número de participantes

Se sugiere convocar de 6 a 12 trabajadores para un grupo focal, cantidad que propicia la participación de cada uno de ellos. La cantidad de asistentes debe ser representativa del área o sección a la que pertenecen. Si se trata de secciones muy grandes, puede convocarse más de un grupo.

3 Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá. 10 p.

4 De acuerdo con la Ley 1090 de 2006 *"para ejercer la profesión de psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del título respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos"* o en su defecto por las secretarias distritales, municipales o departamentales de salud.

c. Conformación de los grupos

Las guías específicas para desarrollar grupos focales (Anexo 1) proveen recomendaciones particulares para la conformación de los grupos según sea el contenido temático que se quiere explorar.

Se aconseja constituir grupos homogéneos, es decir, que agrupen a los participantes por situaciones o vivencias comunes, con lo cual se estimula la interlocución. Las características de la empresa y su dinámica interna son criterios que se deben considerar en esta conformación.

Los participantes al grupo focal deben ser seleccionados por el moderador aleatoriamente del listado de trabajadores del área o sección que se busca evaluar.

d. Normas de interacción

El moderador debe presentar al inicio de la actividad las reglas de interacción entre los participantes a fin de garantizar el logro del objetivo, la participación, el respeto, la escucha activa y la discusión constructiva en torno al tema que se aborda. El moderador deberá estar atento durante el desarrollo a que estas normas de interacción se cumplan y deberá llamar al orden cuando alguna sea trasgredida.

e. Tiempo

El desarrollo de un grupo focal puede tomar entre 60 y 120 minutos.

f. Condiciones ambientales

Debe realizarse en un sitio aislado y privado para evitar interrupciones y ruidos que desconcentren a los participantes o rompan la dinámica del grupo.

6. ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE UNA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL A TRAVÉS DE GRUPOS FOCALES

La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral mediante grupos focales se desarrolla en 3 etapas (ver Figura 1), de las cuales resultan la valoración y clasificación de los factores psicosociales según su nivel de riesgo. Los cinco niveles de riesgo son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Etapa 1. Planeación

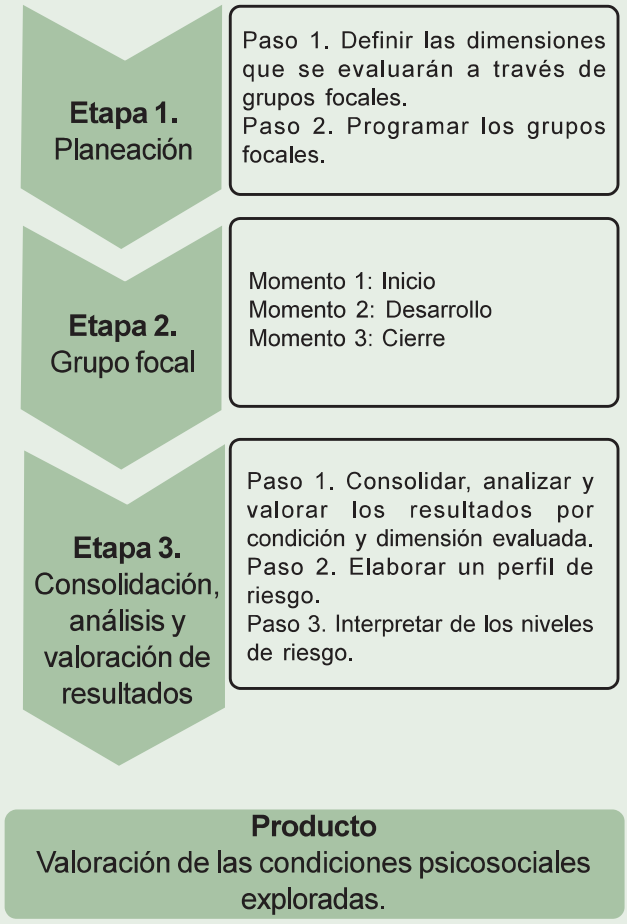
Paso 1. Definir las dimensiones que se evaluarán a través de grupos focales

De acuerdo con las necesidades de evaluación, el experto debe precisar la dimensión o grupo de dimensiones que serán evaluadas a través del grupo focal.

Esta decisión dependerá de la finalidad de la evaluación, dado que si lo que se busca es evaluar el comportamiento del dominio completo (recompensas) en un área o sección, se deberá tomar

como tema cada una de las dimensiones que lo componen. De otro lado, si la intención es describir a profundidad unas dimensiones, se tomarán sólo aquellas que sean de interés para la empresa y el evaluador.

Figura 1. Etapas del desarrollo



Paso 2. Programar los grupos focales

Como mínimo se debe desarrollar un grupo focal por cada dimensión evaluada, siempre que se cumpla con el número de participantes por grupo, conforme a lo reseñado en la sección anterior.

Se sugiere que los trabajadores que se inviten al grupo focal sean seleccionados aleatoriamente del listado completo de empleados que tengan seis o más meses de antigüedad en el área o sección que se busca evaluar[5].

El moderador debe concertar con un representante de la empresa la programación de los días, horarios y lugares en los que se realizarán los grupos focales.

Productos de la etapa de planeación

El producto de esta primera etapa es el formato de programación diligenciado para cada grupo focal (Anexo 2)[6]. Este formato incluye la fecha, hora, lugar y participantes invitados para cada sesión. El delegado de la empresa encargado de la logística de la sesión debe tener una copia del formato de programación, a fin de asegurar los recursos necesarios.

Etapa 2. Grupo focal

El desarrollo de la sesión contempla tres momentos consecutivos que se explican a continuación.

Momento 1: inicio del grupo focal

En el primer momento, el moderador explica el contexto de la actividad, presenta con claridad los objetivos y responde las preguntas y dudas que planteen los participantes. El propósito de este momento es establecer un compromiso psicológico entre el moderador, el relator y los participantes, que permita un ambiente propicio para que cada trabajador se sienta cómodo y dispuesto a aportar a la actividad.

El tiempo sugerido para este momento es de 15 minutos, aproximadamente.

Los principales aspectos que se incluyen en el inicio son:

- Presentación del equipo de trabajo del grupo focal y de sus roles (moderador y relator).
- Presentación de la actividad y contexto en el que se realiza (qué es y por qué).
- Presentación del objetivo del grupo focal (para qué).
- Diligenciamiento del consentimiento informado[7].
- Explicación de la dinámica de "pregunta-respuesta" entre el moderador y el grupo.
- Explicación del sentido de tomar notas durante el desarrollo de la actividad.

5 El hecho de que un trabajador cuente con más de 6 meses de antigüedad en el área o sección bajo análisis, garantizará que sea una fuente más confiable de información, por cuanto tendrá mayor experiencia y conocimiento de las condiciones laborales que allí se presentan.

6 El diligenciamiento de este formato es de carácter opcional, pero su contenido debe quedar claramente establecido y debe informarse al encargado de la empresa de las fechas, horarios, lugares y participantes de cada uno de los grupos focales que se realicen.

7 Para el desarrollo de un grupo focal aplican los lineamientos sobre la reserva de la información y consentimiento informado que se establecen en el *Manual General de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*.

- Condiciones de confidencialidad y anonimato en el registro y manejo de la información (recordar en este punto que el relator no consignará nombres, sólo opiniones).
- Descripción de la metodología de la actividad.
- Reglas de la actividad: participación, pedir la palabra, escucha activa y respetuosa de las opiniones de los demás (todas las opiniones son válidas, no hay respuestas buenas o malas), compromiso de todos los integrantes del grupo para el manejo confidencial de la información que surja en la actividad.

Momento 2: desarrollo del grupo focal

En los cuadros 1 a 5 del Anexo 1 se presentan guías específicas para desarrollar grupos focales por dimensión. Las guías, cuyo contenido se presenta a continuación, ayudan al moderador a orientar el grupo focal, tomando como referente los siguiente aspectos:

- Tema del grupo focal.
- Objetivo del grupo focal.
- Duración recomendada.
- Participantes. Características específicas que hay que tener en cuenta para convocar a los participantes de un grupo focal.
- Preguntas eje.
- Preguntas de profundización.

En la etapa de desarrollo, el moderador formula preguntas eje[8] o preguntas centrales sobre el tema que se trata. Además de estas preguntas, es necesario realizar preguntas para profundizar o precisar con los participantes las características de los factores psicosociales que se indagan.

Las preguntas que se presentan en las guías específicas para desarrollar grupos focales (Anexo 1) deben ser tomadas como orientaciones generales; por tanto, el moderador debe adaptarlas a las características culturales, sociales y educativas de los trabajadores y al contexto particular de la empresa a la que pertenecen.

De tal manera, corresponde al moderador seleccionar y adecuar las preguntas eje y de profundización, con el fin de asegurar su pertinencia para explorar las realidades intralaborales de los participantes.

De otro lado, también es necesario que el moderador considere con anticipación el tiempo del que dispone para el desarrollo del grupo focal y lo distribuya de manera equitativa para las diferentes preguntas que haya seleccionado. Esto garantiza la discusión completa y permite un margen de tiempo libre para preguntas adicionales que puedan requerirse, así como para el cierre.

8 Cinco o seis preguntas centrales que estimulan la discusión alrededor del tema.

Durante el desarrollo del grupo focal, el moderador debe estimular la participación de todos los asistentes a través de sus respuestas, opiniones y argumentos sobre el tema que se discute.

Serán de gran importancia las interpelaciones y contra-argumentaciones que hagan los participantes entre ellos, lo cual dará cuenta de diversas posturas o percepciones ante una temática.

A partir de la discusión que se genere, el moderador se verá ante la necesidad de plantear preguntas adicionales, las cuales siempre deben formularse tomando en consideración el objetivo del grupo focal y la finalidad de profundizar o precisar las respuestas de los participantes.

Durante el desarrollo del grupo focal se recomienda:

- Indagar el porqué de algunas afirmaciones o argumentos.
- Buscar que afirmaciones tales como "*es malo*", *"no sirve"*, *"es muy bueno"*, *"siempre"*, *"nunca"*, etc., se complementen con datos y hechos más concretos que permitan identificar con mayor claridad por qué estas impresiones de los trabajadores.
- Ajustar el lenguaje y términos de las preguntas de las guías específicas a las características culturales, sociales y educativas de los asistentes.

Cuando las respuestas del grupo indican que la dimensión psicosocial que se evalúa se comporta como un factor de riesgo, el moderador debe formular preguntas que le suministren información acerca de los criterios de valoración (frecuencia de presentación e intensidad), de manera que capture datos de utilidad para el análisis de información.

Como se indicó en la ficha técnica, esta metodología permite evaluar cinco (5) dimensiones, cuyas definiciones e indicadores de riesgo pueden ser consultados en el manual general de la batería de instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial.

El relator deberá tomar atenta nota de lo que suceda desde el inicio de la actividad, incluidas las preguntas (eje y de profundización) formuladas por el moderador y las respuestas y discusiones que se desarrollen sobre ellas.

Momento 3: cierre del grupo focal

Se trata de una etapa de gran valor que siempre debe incluirse. Se recomienda reservar 15 minutos, aproximadamente, para realizarla.

Durante esta etapa se busca:

- Preguntar a los asistentes acerca de si creen que algún aspecto que ellos consideran importante (relacionado con el tema central tratado) no ha sido discutido y en caso que así sea, solicitar información al respecto.
- Agradecer por el tiempo invertido y la información suministrada.

- Mencionar que después de la sesión se procederá a preparar el análisis consolidado de las respuestas del grupo y que se evitará toda alusión a respuestas individuales.
- Manifestar que los resultados de los grupos focales serán parte del diagnóstico que la organización realiza para la intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Etapa 3. Consolidación, análisis y valoración de resultados

Paso 1. Consolidar, analizar y valorar los resultados por condición y dimensión evaluada

El análisis de la información obtenida en los grupos focales permite describir y valorar el riesgo psicosocial de 5 dimensiones en un área, sección o grupo de trabajadores de la organización.

Los hallazgos de los grupos focales deben ser analizados y registrados en los cuadros del Anexo 3 "Formato consolidado de hallazgos", para cada dimensión evaluada.

Cuando se realiza más de un grupo focal para evaluar una dimensión de una única sección, área o dependencia de la empresa, se deben integrar los resultados en sólo un "Formato consolidado de hallazgos" (Anexo 3).

En este formato se deben describir los principales resultados de cada una de las condiciones psicosociales exploradas. Esta descripción debe reflejar el análisis consolidado que el experto realiza en relación con las respuestas de los participantes del grupo o de los grupos.

De igual forma, debe indicarse si bajo el criterio del experto, las condiciones exploradas representan un factor de riesgo psicosocial. Para esto se debe colocar una X en la casilla SÍ, cuando se trate de un factor de riesgo o una X en la casilla NO, cuando no se detecte como tal.

Las condiciones psicosociales identificadas como riesgosas se valoran por el riesgo que representan, entendida esta valoración como la estimación de la carga o peso que tiene la condición psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador. La valoración del riesgo está determinada por la frecuencia de presentación de la condición riesgosa y la intensidad de la exposición[9].

Los criterios de frecuencia de presentación e intensidad[10] se definen como:

a) **Frecuencia de presentación:** se refiere a la cantidad de veces que se presenta la condición riesgosa.

b) **Intensidad:** es la carga o peso del factor de riesgo representado por el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima mediante la identificación y análisis de los

9 Dadas las características de las condiciones psicosociales que son objeto de evaluación a través de la metodología de grupos focales, se estima pertinente valorarlas únicamente a partir de dos criterios: frecuencia de presentación e intensidad.

10 Adaptado a partir del «Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés». Ministerio de Protección Social. Bogotá: Javegraf. 2004

efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral o familiar del trabajador.

En la Tabla 2 se presentan los criterios de valoración de los factores de riesgo psicosocial identificados a través de los grupos focales.

Tabla 2. Criterios de valoración de los factores de riesgo identificados a través de los grupos focales.

Criterio	Alto 3	Medio 2	Bajo 1
Frecuencia de presentación	Siempre o casi siempre (la mayor parte de las veces que se presenta la situación es riesgosa).	Algunas veces (aproximadamente la mitad de las veces que se presenta la situación es riesgosa)	Nunca o casi nunca (ocasionalmente o rara vez que se presenta la condición es riesgosa).
Intensidad	El factor de riesgo causa, o podría causar, alteraciones serias en la salud del trabajador (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o la muerte) o en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales[11]; graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar por causas relacionadas con el trabajo).	El factor de riesgo causa o podría causar alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente) o en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otras de naturaleza similar que no representan un riesgo mayor para la estabilidad laboral del trabajador, o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales[12]; dificultades moderadas en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes relacionados con el trabajo).	El factor de riesgo causa o podría causar leves alteraciones en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas pasajeros u ocasionales que no afectan el desempeño cotidiano) o en la vida laboral (errores fácilmente corregibles, llamados de atención u otros similares que no afectan el desempeño laboral del trabajador o que no ponen en riesgo los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales[1]; desavenencias menores con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros), o en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones menores o pasajeras relacionadas con el trabajo).

En el "Formato de consolidación de hallazgos" (Anexo 3) se deben consignar los valores numéricos asignados a cada criterio de acuerdo con la información recopilada durante el grupo(s) focal(es).

11 Se consideran como unidades funcionales que forman parte de la estructura de una organización: oficinas, sucursales, departamentos, direcciones, unidades de negocio, centros, etc.
12 Ídem.
13 Ídem.

Cuando se observa que la condición no es un factor de riesgo, debe asignarse un valor igual a cero a cada criterio y por ende al valor total.

Una vez valoradas las condiciones psicosociales, se realiza la sumatoria de los valores asignados a cada criterio, para así obtener un valor total de la condición. Este procedimiento se repite para cada condición que hace parte de la dimensión evaluada.

La valoración de riesgo total de cada dimensión se obtiene sumando los puntajes totales de cada una de las condiciones que conforman la dimensión.

Paso 2. Elaborar un perfil de riesgo

Los hallazgos de los grupos focales y las valoraciones que se hagan de las condiciones de riesgo identificadas, permitirán levantar un perfil de riesgo de las condiciones y dimensiones evaluadas.

a. Perfil de riesgo por condición evaluada.

Los valores totales de cada condición que fueron consignados en el formato de consolidación de hallazgos (Anexo 3), se transcriben en el formato de perfil de riesgo (Anexo 4) en la columna de "Valor total condición" y se señala con una X el rango de riesgo en el que se ubica cada valor dentro del "Perfil Condiciones".

Para aquellas condiciones que no se identificaron como riesgosas, se debe asignar una valoración de cero (0), la cual es equivalente a una condición "sin riesgo".

En la Tabla 3 se presentan los niveles de riesgo que representan los puntajes que pueden obtener las condiciones evaluadas. Esta tabla de niveles de riesgo según puntajes es aplicable para todas las condiciones que se evalúan con la metodología de grupos focales.

Tabla 3. Niveles de riesgo de las condiciones evaluadas según puntaje obtenido.

Valor total de la condición (Σ valor frecuencia de presentación e intensidad)	Nivel de riesgo
0 – 2	Sin riesgo o riesgo despreciable
3	Riesgo bajo
4	Riesgo medio
5	Riesgo alto
6	Riesgo muy alto

b. Perfil de riesgo por dimensiones evaluadas.

La puntuación consolidada de cada dimensión evaluada se obtiene calculando la sumatoria del valor total de las condiciones identificadas. Este valor se registra en la casilla correspondiente a *Valor Total Dimensión (Σ condiciones)* del Anexo 4. Enseguida, se señala con una X el rango de riesgo en el que se ubica este valor dentro del *Perfil Dimensión* (ver Anexo 4).

En la Tabla 4 se presentan los niveles de riesgo que representan los puntajes que pueden obtener las dimensiones evaluadas.

Tabla 4. Niveles de riesgo de las dimensiones evaluadas según puntaje obtenido.

Dimensión	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0 – 9	10 – 17	18 – 26	27 – 34	35 – 42
Retroalimentación del desempeño	0 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20	21 – 24
Relaciones sociales en el trabajo	0 – 6	7 – 12	13 – 19	20 – 25	26 – 30
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0 – 4	5 – 7	8 – 12	13 – 15	16 – 18
Reconocimiento y compensación	0 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20	21 – 24

Paso 3. Interpretar los niveles de riesgo

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares, las cuales se reseñan a continuación:

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

En el Anexo 5 se consigna un formato de informe de resultados de los grupos focales, en el cual se pueden describir de forma sintética los principales hallazgos obtenidos a través de esta metodología de evaluación.

REFERENCIAS

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Ley 1090 de septiembre 6 de 2006. Bogotá. 19 p.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés. Bogotá: Javegraf. 2004. 69 p.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. Bogotá. 10 p.

ANEXOS

ANEXO 1

Guías específicas para desarrollar grupos focales

CUADRO 1. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO
Objetivo del grupo focal:
Identificar los atributos de la gestión del jefe inmediato en relación con: La planificación y asignación del trabajo. Consecución o logro de resultados. La resolución de conflictos. La participación que brinda a sus colaboradores. Los mecanismos que utiliza para mantener la motivación de sus colaboradores. La comunicación y forma de interacción con sus colaboradores. El apoyo social que brinda a sus colaboradores.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes del grupo focal
Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que estén bajo la supervisión del mismo jefe o grupo de jefes.

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

	Preguntas eje	**Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo**
1	¿Cómo describirían el estilo de liderazgo de su jefe?	
2	¿Cómo planea su jefe las actividades que se hacen en el área?	¿Cuáles son las principales ventajas de la forma como su jefe planea el trabajo? ¿Cuáles son las principales desventajas de la forma como su jefe planea el trabajo?

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
3	¿Cómo orienta su jefe inmediato las tareas o actividades que se deben hacer en el área?	¿Cuáles son los principales aportes de estas orientaciones? ¿Cuáles son las principalesdesventajas de estas orientaciones?
4	Cuando se presentan situaciones de conflicto entre las personas de su área, ¿qué hace su jefe?	¿Qué hace su jefe inmediato para ayudar a resolver los conflictos que se presentan en el área? ¿Cuáles son las principales acciones que realiza su jefe para solucionar los conflictos que se presentanen el grupo?
5	¿Qué hace su jefe para mantener la motivación de las personas de su área?	
6	¿Cuáles son las estrategias o mecanismos que emplea su jefe para comunicarse con los colaboradores?	¿Cuáles son las principales ventajas de las estrategias o mecanismos de comunicación que usasu jefe? ¿Cuáles son las principales limitaciones de las estrategias o mecanismos de comunicación que usasu jefe?
7	¿Su jefe facilita la participación de los trabajadores del área? (expliquen su respuesta) ¿Qué estrategias utiliza su jefepara promover la participación de las personas que trabajan en el área?	
8	¿Qué hace su jefe cuando algún trabajador tiene dificultades o problemas?	

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

CUADRO 2. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO
Objetivo del grupo focal:
Indagar sobre la información que los trabajadores reciben con respecto a la forma como realizan su trabajo. Profundizar en los siguientes aspectos de la retroalimentación: Posibilidad de recibirla (se recibe o no recibe retroalimentación) Claridad Oportunidad Utilidad para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes en el grupo focal
Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que estén bajo la supervisión del mismo jefe o grupo de jefes.

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

Preguntas eje		**Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo**
1	¿Cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores del área? ¿Cómo se evalúa la forma de hacer el trabajo en esta área?	¿Qué medios o formas se utilizan en la empresa para dar a conocer a los trabajadores cómo es su desempeño en el trabajo? En esta área, ¿cómo se entera una persona si está haciendo bien o mal el trabajo?

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
2	¿Con qué frecuencia reciben algún tipo de evaluación o retroalimentación sobre su desempeño en el trabajo?	
3	¿La información que reciben sobre el desempeño en el trabajo es clara?	
4	¿Para qué se hace la evaluación de desempeño en su empresa?	¿Para qué les sirve a ustedes la evaluación del desempeño? ¿Para qué le sirve a la empresa la evaluación del desempeño de los trabajadores? ¿Para qué usa la empresa la evaluación del desempeño de los trabajadores?
5	¿Cada cuánto reciben información sobre la forma como están haciendo el trabajo?	

CUADRO 3. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO
Objetivo del grupo focal:
Indagar sobre las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, específicamente en lo relacionado con: • Posibilidades de establecer contacto e interacción con otras personas en el trabajo. • Calidad de las interacciones entre compañeros. En este aspecto se debe profundizar en las características del trato entre las diferentes personas en el trabajo. • La posibilidad de recibir apoyo social entre compañeros y la efectividad del apoyo recibido para atender problemas. • Características del trabajo en equipo. • Cohesión e integración del grupo de trabajo.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes en el grupo focal
Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que laboren en un mismo grupo, área o dependencia.

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

Preguntas eje		**Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo♦**
1	¿Cómo describirían las relaciones entre las personas que trabajan en esta área?	Cuando se presentan problemas entre las personas, ¿cómo los resuelven?

♦Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
2	¿Cuáles son las principales características de las relaciones entre personas que trabajan en esta área?	Expliquen esas características. ¿Cuáles son los aspectos más positivos de la forma como se tratan entre ustedes (compañeros de trabajo)? ¿Qué aspectos de la relación entre ustedes les gustaría mejorar?, ¿por qué?
3	¿Qué dificultades se presentan en la relación entre compañeros de esta área? ¿Cuáles son las principales dificultades que se presentan en las relaciones entre las personas que trabajan en esta área?	¿Qué situaciones dificultan las relaciones entre las personas del área? ¿Con qué frecuencia se presentan estas dificultades? ¿Por cuánto tiempo suelen permanecer estas dificultades? ¿Cuáles son los efectos o consecuencias de estas dificultades?
4	Situación para discutir[14]: Piensen que están en su lugar habitual de trabajo y se presenta la siguiente situación: *María llega un día un poco tarde a su lugar de trabajo y se le ve muy triste, casi está a punto de llorar. Pasa cerca de sus compañeros y ninguno se aproxima a ella. Tampoco le preguntan qué sucede, porque ninguno quiere importunarla o molestarla, pues se ve muy afectada.* ¿Qué opinan de esta situación?	¿Se presenta este tipo de situaciones en el lugar donde trabajan? (Solicitar explicación o descripción de la situación cuando se presenta o de la situación contraria.) ¿Qué hace el grupo de trabajo cuando alguna persona tiene problemas?
5	¿Qué tan integrados como grupo se sienten ustedes? (¿Por qué? Expliquen)	
6	Si en este momento llegara su jefe y les solicitara tener lista una tarea para el final del día, ¿ustedes qué harían?	Cuando deben hacer un trabajo entre todos, ¿cómo se organizan usualmente para realizar este tipo de actividades? ¿Cuál es la participación de cada uno?
7	¿Cuáles son sus principales fortalezas para trabajar en equipo?	¿Qué dificultades se les han presentado para trabajar en equipo? ¿Con qué frecuencia se les han presentado estas dificultades? ¿Cuáles han sido los efectos o consecuencias de estas dificultades?

[14]La situación para discutir, siempre debe ir acompañada de las preguntas de profundización correspondientes.

CUADRO 4. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA
Objetivo del grupo focal:
Indagar sobre el sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por tener la oportunidad de estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar el trabajo que realiza. Se debe profundizar en: El sentimiento que genera entre los trabajadores estar vinculados a la empresa. La percepción de estabilidad laboral que se deriva de la vinculación a la empresa. El sentimiento de autorrealización por el trabajo al que se dedican.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes en el grupo focal
Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que pertenezcan a la misma dependencia.

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

	Preguntas eje	**Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo**
1	¿Cuáles son las principales características de la empresa para la que trabajan?	
2	Si alguien que ustedes conocen quisiera trabajar en esta empresa, ¿que le dirían?	

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
3	¿Qué significa para ustedes trabajar en esta empresa?	
4	¿Cuáles son los aspectos de la empresa con los que se sienten más identificados? ¿Por qué?	¿Cuáles son los aspectos de la empresa con los que se sienten menos identificados? ¿Cuáles son las principales razones para permanecer en esta empresa?
5	Describan el trabajo que ustedes realizan.	
6	Si alguien que ustedes conocen quisiera trabajar en lo mismo que ustedes hacen, ¿qué le dirían?	
7	¿Qué es lo mejor de hacer el trabajo que ustedes hacen?	¿Qué es lo que menos les gusta de hacer el trabajo que realizan? ¿Cuáles con las principales razones para dejar de hacer el trabajo que realizan?
8	Por favor complementen esta oración: "La estabilidad laboral en la empresa es…"	¿Por qué? Por favor, expliquen. En caso de inestabilidad, ¿qué tan frecuentemente se da esa sensación en el trabajo? ¿Qué efectos causa la sensación de inestabilidad entre las personas que trabajan en la empresa?

CUADRO 5. GUÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR UN GRUPO FOCAL SOBRE RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

ASPECTOS GENERALES

Tema del grupo focal:
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN
Objetivo del grupo focal:
Indagar sobre las retribuciones que la organización otorga a los trabajadores en contraprestación al esfuerzo laboral realizado. Se debe profundizar en: Reconocimiento que los individuos reciben por hacer su trabajo. Remuneración económica. Acceso a servicios de bienestar. Oportunidades de desarrollo y ascensos.
Duración recomendada del grupo focal
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas
Participantes en el grupo focal
Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que tengan el mismo tipo de cargo (p. ej. jefes, profesionales, auxiliares, etc.)

PREGUNTAS (recuerde que las siguientes preguntas son una guía. Como moderador del grupo focal sus tareas serán: seleccionar aquellas que encuentre más pertinentes y adecuarlas a las características sociales, culturales y educativas de los participantes).

	Preguntas eje	**Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo**
1	¿Cuáles son los reconocimientos que la empresa da a sus empleados por el trabajo que realizan?	¿Qué tipo de reconocimiento hace la empresa a las personas que hacen bien su trabajo? ¿Con qué frecuencia se recibe reconocimiento por el trabajo bien hecho en esta empresa?
2	Por favor complementen esta oración: “Los reconocimientos en esta empresa se dan a los trabajadores que...” (expliquen sus respuestas)	En esta empresa, ¿con qué frecuencia se da reconocimiento a las personas que hacen bien su trabajo?

Recuerde que cuando la respuesta del grupo indica presencia de riesgo, es necesario formular preguntas para indagar por la frecuencia de presentación y la intensidad de la condición.

Preguntas eje		Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
3	Según las condiciones actuales de la empresa, por favor complementen estas oraciones: “El pago que se recibe en esta empresa es…” “Comparada con otras empresas que se dedican a lo mismo, el pago que recibimos es…” (Expliquen sus respuestas)	
4	Situación para discutir[15]: *Al ingresar a la empresa le informaron a Pepe que se pagaba el día 20 de cada mes. Han pasado dos meses y Pepe aún no recibe su primer sueldo.* ¿Qué opinan de esta situación?	¿Conocen de situaciones similares que hayan pasado en esta empresa? ¿Con qué frecuencia se presentan estas situaciones?
5	¿Qué beneficios reciben los trabajadores en esta empresa?	
6	Si un trabajador en esta empresa demuestra buen desempeño, ¿qué oportunidades de desarrollo o ascenso tiene?	¿Cómo se manejan los ascensos y promociones en esta empresa?
7	Situación para discutir[16]: *Cuando Juan ingresó a la empresa le prometieron que después de dos años tendría la posibilidad de lograr muchas cosas, como un aumento de sueldo, un préstamo de vivienda y un ascenso. Han pasado tres años y a pesar de haber tenido muy buen desempeño no han cumplido las promesas que le hicieron.* ¿Qué opinan de esta situación?	¿Conocen de situaciones similares que hayan pasado en esta empresa? ¿Con qué frecuencia se presentan estas situaciones?
8	¿Qué actividades de bienestar se hacen en la empresa?	¿Con qué frecuencia se hacen? ¿Qué ventajas tienen estas actividades para ustedes? ¿Quiénes se benefician de estas actividades? ¿Qué mejorarían de las actividades de bienestar que se hacen en la empresa y por qué?

[15]La situación para discutir, siempre debe ir acompañada de las preguntas de profundización correspondientes.
[16]Ídem.

ANEXO 2
Formato de programación de grupo focal

FORMATO DE PROGRAMACIÓN DE GRUPO FOCAL

DATOS GENERALES

Sección o área de la empresa que será evaluada	
Tema del grupo focal	
Duración programada del grupo focal	
Hora de inicio	**Hora de finalización**
Lugar de realización	

GRUPO MODERADOR

Nombre del moderador
Nombre del relator

PARTICIPANTES

Lista de asistentes		
No.	**Nombre**	**Cargo**
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

Lista de asistentes		
8		
9		
10		
11		
12		

ANEXO 3
Formato de consolidación de hallazgos

FORMATO DE CONSOLIDACIÓN DE HALLAZGOS DE LOS GRUPOS FOCALES

DATOS DEL ÁREA O SECCIÓN EVALUADA

Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo informe de consolidación de hallazgos que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de consolidación de hallazgos:			
	dd	mm	aaaa

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Condición 1. Planificación y asignación del trabajo.								
	Condición 2. Consecución y logro de resultados.								
	Condición 3. Resolución de conflictos.								
	Condición 4. Participación que brinda a colaboradores.								
	Condición 5. Motivación del equipo de trabajo.								
	Condición 6. Comunicación y relación con los colaboradores.								
	Condición 7. Apoyo social que brinda a sus colaboradores.								

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Condición 8. Posibilidad de recibir retroalimentación.								
	Condición 9. Claridad de la retroalimentación recibida.								
	Condición 10. Oportunidad de la retroalimentación recibida.								
	Condición 11. Utilidad de la retroalimentación para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador.								

RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
	Condición 12. Posibilidad de contacto e interacción con otras personas.								
	Condición 13. Características y calidad de las interacciones.								
	Condición 14. Apoyo social de los compañeros.								
	Condición 15. Trabajo en equipo.								
	Condición 16. Cohesión de grupo.								

RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
	Condición 17. Recompensas derivadas del sentimiento de pertenencia a la organización.								
	Condición 18. Recompensas derivadas de la estabilidad que brinda la organización.								
	Condición 19. Recompensas derivadas del sentimiento de autorrealización por el trabajo realizado.								

	CONDICIÓN	RESULTADOS CONSOLIDADOS							
		Descripción de la condición psicosocial	¿Se trata de un factor de riesgo?		Frecuencia de presentación		Intensidad		Valor total de la condición
			Sí	No	Descripción	Valor	Descripción	Valor	
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Condición 20. Reconocimiento (confianza que se deposita en los trabajadores y valoración que se hace del trabajo y los trabajadores).								
	Condición 21. Remuneración económica / salario (oportunidad, cumplimiento de los acuerdos hechos con el empleador y equilibrio con respecto al esfuerzo realizado).								
	Condición 22. Bienestar social.								
	Condición 23. Oportunidad de desarrollo y ascenso								

ANEXO 4
Formato de perfil de riesgo

PERFIL DE RIESGO

DATOS DEL ÁREA O SECCIÓN EVALUADA

Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo perfil de riesgo que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de elaboración del perfil:			
	dd	mm	aaaa

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	Condición 1. Planificación y asignación del trabajo		0 - 2	3	4	5	6		0 – 9	10 - 17	18 - 26	27 - 34	35 - 42
	Condición 2. Consecución y logro de resultados		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 3. Resolución de conflictos		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 4. Participación que brinda a colaboradores		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 5. Motivación del equipo de trabajo		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 6. Comunicación y relación con los colaboradores		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 7. Apoyo social que brinda a sus colaboradores		0 - 2	3	4	5	6						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Condición 8. Posibilidad de recibir retroalimentación		0 - 2	3	4	5	6		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 24
	Condición 9. Claridad de la retroalimentación recibida		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 10. Oportunidad de la retroalimentación recibida		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 11. Utilidad de la retroalimentación para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador		0 - 2	3	4	5	6						
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Condición 12. Posibilidad de contacto e interacción con otras personas		0 - 2	3	4	5	6		0 - 6	7 - 12	13 - 19	20 - 25	26 - 30
	Condición 13. Características y calidad de las interacciones		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 14. Apoyo social de los compañeros		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 15. Trabajo en equipo		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 16. Cohesión de grupo		0 - 2	3	4	5	6						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	Condición 17. Recompensas derivadas del sentimiento de pertenencia a la organización		0 - 2	3	4	5	6		0 - 4	5 - 7	8 - 12	13 - 15	16 - 18
	Condición 18. Recompensas derivadas de la estabilidad que brinda la organización		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 19. Recompensas derivadas del sentimiento de autorrealización por el trabajo realizado		0 - 2	3	4	5	6						

DIMENSIÓN	CONDICIÓN	PERFIL CONDICIONES						VALOR TOTAL DIMENSIÓN (Σ condiciones)	PERFIL DIMENSIÓN				
		Valor total condición	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto		Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Condición 20. Reconocimiento (confianza que se deposita en los trabajadores y valoración que se hace del trabajo y los trabajadores)		0 - 2	3	4	5	6		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 24
	Condición 21. Remuneración económica / salario (oportunidad, cumplimiento de los acuerdos hechos con el empleador y equilibrio con respecto al esfuerzo realizado)		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 22. Bienestar social		0 - 2	3	4	5	6						
	Condición 23. Oportunidad de desarrollo y ascenso		0 - 2	3	4	5	6						

ANEXO 5
Formato de informe de resultados de grupos focales

INFORME DE RESULTADOS DE LOS GRUPOS FOCALES

DATOS DEL ÁREA O SECCIÓN EVALUADA

Nombre de la dependencia:	
Nombre de la empresa:	

DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:	
Número de identificación (c.c.):	
Profesión:	
Postgrado:	
No Tarjeta profesional*:	
No. Licencia en salud ocupacional*:	
Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional*:	

* Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*.

Fecha de elaboración del informe: dd mm aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial (escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)	1º	
	2º	
	3º	
	4º	
	5º	

Dimensiones que representan riesgo psicosocial	Condiciones de riesgo psicosocial	Observaciones y comentarios del evaluador

	Condición	Observaciones y comentarios del evaluador
Dimensiones que ***no*** representan riesgo psicosocial		

Otros hallazgos importantes

Conclusión de la evaluación

Recomendaciones

Firma del evaluador:	