Agencia Nacional de Tierras	FORMA	RECIBIDO A SATISFACCIÓN, INFORME DE ACTIVIDADES Y ORDEN DE PAGO CONTRATISTAS Y/O PROVEEDORES	CÓDIGO	ADQBS-F-001
	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	VERSIÓN	3
	PROCESO	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	FECHA	8/10/2018

Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Pago No:	2	Total de pagos:	2	Fecha:	11/01/2022

INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONTRATISTA / PROVEEDOR

Nombre / Razón Social	THI PSICOLOGIA S.A.S	Naturaleza	Persona Natural ___ Persona Jurídica X
Identificación	900877193-1		
Correo	coordinacion.ejecutiva@thi.com.co	Teléfono de Contacto	3153554923 Extensión

INFORMACIÓN DEL CONTRATO / CONVENIO

Contrato No.	1325	Período a pagar	Octubre	Plazo de Ejecución	4/11/2022
Fecha de iniciación	5/08/2022	N° RP	248322	Requiere Informe de Actividades:	SI x NO ___

INFORMACIÓN FINANCIERA DEL CONTRATO O CONVENIO

Valor Inicial:	$	8.000.000
Adición No.	$	-
Valor Total:	$	8.000.000

Valor(es) pagado(s):

Pago No. 1	Pago No. 2	Pago No. 3	Pago No. 4	Pago No. 5	Pago No. 6
$ 2.400.000		$ -	$ -	$ -	

Pago No. 7	Pago No. 8	Pago No. 9	Pago No. 10	Pago No. 11	Pago No. 12

Total Pagado	$	2.400.000
Saldo Actual	$	5.600.000
VALOR A PAGAR:	$	5.600.000
Menos este pago	$	-

Porcentaje de Ejecución: 30%

ACTIVIDADES DE EJECUCIÓN

OBJETO:	Prestar servicios para realizar la medición de clima laboral y aplicar la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la Agencia de Nacional de Tierras, en el marco de la ejecución estratégica de talento humano contemplada en el proyecto mejoramiento de la capacidad de gestión.

INFORME DE ACTIVIDADES CONTRATISTA Y/O PROVEEDOR

OBLIGACIONES Y/O ACTIVIDADES	ACCIONES
Utilizar la Batería de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio del Trabajo que está publicada en la página web: https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/ .	El contratista envió los cuesionarios que conforman la batería de riesgo psicosocial y fue verificado que fueran los mismo que estan avalados por el Ministerio del Trabajo y publicados en la página web del fondo de riesgos laborales.
Contar con el personal descrito en los componentes del servicio, así como contar con el personal idóneo adicional que se requiera para desarrollar el objeto contractual.	El contratista envio la documentación necesaria del personal de trabajo y se verificó que fuera idoneo para desarrollar el objeto contractual.
Realizar un cronograma de actividades conjuntamente con el supervisor de contrato una vez se realice la firma del acta de inicio, el cual debe reflejar los tiempos de ejecución de acuerdo con lo indicado en el componente del servicio.	El contratista realizó un cronograma de actividades como propuesta inicial el cual fue ajustado y aprobado por el supervisor del contrato y su equipo de trabajo.
Realizar la sensibilización previa a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, lo anterior, de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio.	El proceso de sensibilización consistió en la creación y envío de un banner y un podcast por parte del contratista y posterior aprobación por parte del supervisior del contrato y su equipo de trabajo. Dichos insumos contienen la información básica del proceso de aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
Contar con el consentimiento informado suscrito por parte de los funcionarios y contratistas de la entidad, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008, previa a la aplicación del instrumento.	El contratista envío el formato de consentimiento informado que posteriormnete fue aprobado por el supervisor del contrato y su equipo de trabajo.
Aplicar la batería para la evaluación de riesgo psicosocial de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio.	La batería de riesgo psicosocial se aplico tanto de manera presencial como de manera virtual con jornadas en las que citó por dependencias a los funcionarios y contratistas en la ANT. En dichas jornadas y con el poyo del contratista se dieron las instrucciones pertinentes para el corrrecto diligenciamiento de la batería, hasta alcanzar el total de la población objeto.

Agencia Nacional de Tierras	FORMA	RECIBIDO A SATISFACCIÓN, INFORME DE ACTIVIDADES Y ORDEN DE PAGO CONTRATISTAS Y/O PROVEEDORES	CÓDIGO	ADQBS-F-001
	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	VERSIÓN	3
	PROCESO	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	FECHA	8/10/2018

Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Pago No:	2	Total de pagos:	2	Fecha:	11/01/2022

Reportar diariamente el número de funcionarios y contratistas que hayan diligenciado las encuestas de la batería de riesgo psicosocial.	Durante el periodo de aplicación de la batería de riesgo psicosocial se llevaba el control diario de cuantos funcionarios y contratistas realizaron la batería por medio de un listado de entrega de cuestionario el cual se firmaba cuando cada persona finalizaba de diligencial los cuestionarios.
Realizar la tabulación y análisis por variable de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Dicha tabulación deberá presentarse a nivel general y por dependencias.	El contratista entregó un informe general de los resultados por cada variable requerida en la ficha técnica en un documento PDF de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
Realizar una presentación detallada ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, del informe que dé cuenta de los resultados de la encuesta y de las recomendaciones consignadas, a partir de lo cual los participantes indagarán y presentarán las inquietudes que tengan relacionadas con el informe.	El contratista entregó una presentación en power point de los resultados y del plan de trabajo a seguir para la intervención correspondiente de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial al supervisor del contrato y su equipo de trabajo, posteriormente se ajustó según las observaciones sugeridas y posteriormente el contratista socializó dicha presentación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.
Con los resultados arrojados de la implementación de la batería del riesgo psicosocial, el proveedor debe entregar el plan de intervención de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), el cual debe estar aprobado por el supervisor del contrato.	El contratista entregó una presentación en power point con los resultados de la aplicaicón de la batería de riesgo psicosocial y el plan de trabajo para la intervención que corresponde al supervisor del contrato y despues de la revisión por parte del mismo el contratista socializó dicha resentación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.

FIRMA CONTRATISTA: (Cuando requiera presentar informe de actividades)

% de Avance 70%

Observaciones del Supervisor a los trabajos ejecutados:

El contratista THI PSICOLOGIA SAS prestó de manera óptima durante el periodo de Octubre el servicio de medición de clima laboral culminando la Fase Final del contrato.

RECIBIDO A SATISFACCIÓN

En calidad de supervisor del contrato / convenio anotado, manifiesto que el contratista cumplió a satisfacción y dentro de los términos contractuales con todas las obligaciones establecidas.

Igualmente certifico que el Contratista dio cumplimiento a lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre el régimen de seguridad social (conforme a lo señalado en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, la Ley 1562 de 2012, decreto 723 de 2013 y demás normas que regulen la materia), y cumplió con los aportes a salud y pensión y/o parafiscalidad aplicable.

Por lo anterior, autorizo el pago por valor de **$5.600.000 (Cinco Millones Seiscientos Mil Pesos M/CTE)**

Este valor deberá consignarse en la cuenta de Ahorros__X__ Corriente ___, Número **__07846744911__** del banco **___BANCOLOMBIA____**.

AUTORIZACIÓN DE PAGO

Anexos:

Persona Natural		Persona Jurídica	
Aporte a pensión	☐	Parafiscales	☑
Aporte a salud	☐	RUT (primer pago y/o Actualización)	☑
Aporte ARL	☐	Entrada al almacén	☐
Producto(s) - Entregable (s)	☐	Factura	☑
Informe (s) Adicional (es)	☐	Producto(s) - Entregable (s)	☑
		Informe (s) Adicional (es)	☐

Firma		**Firma**	
Nombre del Supervisor 1:	**Claudia del Pilar Romero Pardo**	**Nombre del Supervisor 2:**	
C.C.:	**51.940.145**	**C.C.:**	
Cargo:	**Subdirectora de Talento Humano**	**Cargo:**	

Agencia Nacional de Tierras	FORMA	RECIBIDO A SATISFACCIÓN, INFORME DE ACTIVIDADES Y ORDEN DE PAGO CONTRATISTAS Y/O PROVEEDORES	CÓDIGO	ADQBS-F-001
	ACTIVIDAD	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	VERSIÓN	3
	PROCESO	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	FECHA	8/10/2018

Dependencia:	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Pago No:	2	Total de pagos:	2	Fecha:	11/01/2022

Firma _____
Nombre del Supervisor 3: _____
C.C.: _____
Cargo: _____

Firma _____
Nombre del Supervisor 4: _____
C.C.: _____
Cargo: _____

Preparó: Yalile Rincón Ruiz - Contratista STH

El campo es de todos Minagricultura

315 3554923
coordinacion.ejecutiva@thi.com.co

INFORME No. 2

Finalización de actividades

CONTRATO: ANT-CDPS-1325-2022.

FECHA INICIO: 09 DE AGOSTO DE 2022

FECHA TERMINACIÓN: 2 DE NOVIEMBRE DE 2022

CONTRATANTE:

AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS

NIT: 900.948.953 - 8

CONTRATISTA:

THI PSICOLOGIA S.A.S

NIT. 900.877.193-1

10 DE NOVIEMBRE DE 2022

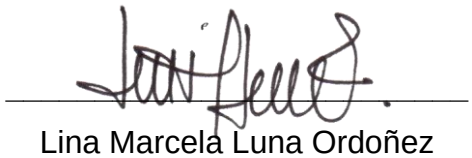
INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO EN RIESGO PSICOSOCIAL

Batería de Riesgo Psicosocial - Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana 2010.

PRESENTADO A:

AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS

REALIZADO POR:



Lina Marcela Luna Ordoñez
Psi. Esp. Salud Ocupacional
Licencia en S.O 8260

OCTUBRE 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 8
2. OBJETIVO GENERAL 9
   2.1. Objetivos Específicos 9
3. ALCANCE 9
4. MARCO CONCEPTUAL 9
   4.1. Modelos de análisis de factores psicosociales. 11
   4.1.1. Factores psicosociales intralaborales: 12
   4.1.2. Factores psicosociales extralaborales 13
   4.1.3. Condiciones de estrés 14
   4.1.4. Condiciones individuales. 14
   4.2. Instrumento: Batería de riesgo psicosocial- Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana 2010. 15
5. MARCO LEGAL 16
   5.1. Ley 1616 de 2013 – Ley de salud mental 16
   5.2. Resolución 2646 de 2008 17
   5.3. Resolución 2764 de 2022 17
6. APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL. 18
   6.1. Población 18
   6.2. Metodología de la aplicación. 18
7. RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 19
   7.1. Género 19
   7.2. Estado civil 20
   7.3. Edad 21
   7.4. Educación 21
   7.5. Vivienda 22
   7.6. Estrato socioeconómico 23
   7.7. Antigüedad en la entidad 23
   7.8. Tipo de vinculación 24
8. RESULTADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 24
   8.1. Distribución de los resultados 25
   8.2. Formas del cuestionario. 27

8.3. Interpretación del nivel de riesgo. 28
8.4. Calificación e interpretación 29
8.5. General 34
8.6. Tipo de vinculación. 41
8.7. Dirección General. 53
8.8. Secretaría General 80
8.9. Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad 104
8.10. Dirección de gestión jurídica de tierras 116
8.11. Dirección de acceso de tierras 130
8.12. Dirección de asuntos étnicos 152
8.13. UGT'S 161
9. PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES 166
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 167
BIBLIOGRAFÍA. 200

TABLA DE GRÁFICOS

Ilustración 1. Género. 19

Ilustración 2. Estado Civil. 20

Ilustración 3. Edad. 21

Ilustración 4. Educación. 21

Ilustración 5. Vivienda. 22

Ilustración 6. Estrato Socioeconómico. 23

Ilustración 7. Antigüedad en la entidad. 23

Ilustración 8. Tipo de vinculación. 24

Ilustración 9. Formas del cuestionario de batería de riesgo psicosocial intralaboral. 27

Ilustración 10 Dominios forma A 32

Ilustración 11 Dominios forma A 32

Ilustración 12 Cuestionario extralaboral 32

Ilustración 13 Cuestionarios de estrés 33

Ilustración 14 Estructura de las “Prácticas saludables en el sector de la administración pública” 196

TABLA DE CUADROS

Tabla 1. Instrumento. 15

Tabla 2. Número de ítems del instrumento. 15

Tabla 3 Distribución de resultados. 27

Tabla 4. Nivel de riesgo de los factores de riesgo psicosocial. 29

Tabla 5 Condición intralaboral forma A 34

Tabla 6 Condición intralaboral forma B 37

Tabla 7 Condición extralaboral forma A y forma B 39

Tabla 8 Condición de estrés forma A y forma B 40

Tabla 9 Condición intralaboral de los contratistas Forma A 41

Tabla 10 Condición intralaboral de los contratistas forma B. 43

Tabla 11 Condición extralaboral de los contratistas 45

Tabla 12 Condición de estrés de los contratistas Forma A y B 46

Tabla 13 Condición de los funcionarios forma A 47

Tabla 14 Condición intralaboral de los funcionarios forma B 49

Tabla 15 Condición extralaboral de los funcionarios 51

Tabla 16 Condición del Estrés de los funcionarios forma A y B 52

Tabla 17 Condición intralaboral de la oficina de planeación forma A 53

Tabla 18 Condición extralaboral de la oficina de planeación forma A 55

Tabla 19 Condición del estrés de la oficina de planeación forma A 56

Tabla 20 Condición intralaboral de comunicaciones forma A. 57

Tabla 21 Condición extralaboral de comunicaciones forma A 59

Tabla 22 Condición del estrés de comunicaciones forma A 59

Tabla 23 Condición intralaboral diálogo social forma A 60

Tabla 24 Condición extralaboral diálogo social forma A 62

Tabla 25 Condición del Estrés de diálogo social forma A 63

Tabla 26 Condición intralaboral de la oficina de control interno forma A 64

Tabla 27 Condición extralaboral de la oficina de control interno forma A 66

Tabla 28 Condición del estrés de la población de la oficina de control interno forma A 67

Tabla 29 Condición intralaboral de la oficina jurídica forma A 68

Tabla 30 Condición extralaboral de la oficina jurídica forma A 70

Tabla 31 Condición del Estrés de la Oficina Jurídica forma A 71

Tabla 32 Condición intralaboral de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B 72

Tabla 33 Condición extralaboral de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B 74

Tabla 34 condición del estrés de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B 75

Tabla 35 Condición intralaboral de topógrafo forma A 76
Tabla 36 Condición extralaboral de topógrafo forma A 78
Tabla 37 Condición del estrés de topógrafo forma A 79
Tabla 38 Condición intralaboral de la secretaría general forma A 80
Tabla 39 Condición extralaboral de la secretaría general forma A 82
Tabla 40 Condición del estrés de la secretaría general forma A 83
Tabla 41 Condición intralaboral de la coordinación para la gestión contractual forma A 84
Tabla 42 Condición extralaboral de la coordinación para la gestión contractual forma A 86
Tabla 43 Condición del estrés de la coordinación para la gestión contractual Forma A 87
Tabla 44 Condición intralaboral de la subdirección de talento humano forma A 88
Tabla 45 Condición intralaboral de la subdirección de talento humano forma B 90
Tabla 46 Condición extralaboral de la subdirección de talento humano forma A y B 92
Tabla 47 condición del estrés de la población subdirección de talento humano forma A y B 93
Tabla 48 Condición intralaboral del personal de la subdirección administrativa y financiera forma A 94
Tabla 49 Condición intralaboral de la subdirección administrativa y financiera forma B 96
Tabla 50 Condición extralaboral de la subdirección administrativa y financiera forma A y B 98
Tabla 51 Condición del estrés de la subdirección administrativa y financiera forma A y B 99
Tabla 52 Condición intralaboral de infraestructura y soporte tecnológico forma A 100
Tabla 53 Condición extralaboral de infraestructura y soporte tecnológico forma A 102
Tabla 54 Condición del estrés de infraestructura y soporte tecnológico forma A 103
Tabla 55 Condición intralaboral de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A 104
Tabla 56 Condición extralaboral de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A 106
Tabla 57 Condición del estrés de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A 107
Tabla 58 Condición intralaboral de la subdirección de planeación operativa forma A 108
Tabla 59 Condición extralaboral de la subdirección de planeación operativa forma A 110
Tabla 60 Condición del estrés de la subdirección de planeación operativa forma A 111
Tabla 61 Condición intralaboral de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A 112
Tabla 62 Condición extralaboral de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A 114
Tabla 63 Condición del estrés de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A 115
Tabla 64 Condición intralaboral de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A 116
Tabla 65 Condición extralaboral de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A 118
Tabla 66 Condición del estrés de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A 119
Tabla 67 Condición intralaboral de la subdirección de seguridad jurídica forma A 120
Tabla 68 Condición extralaboral de la subdirección de seguridad jurídica forma A 122

Tabla 69 Condición del estrés de la subdirección de seguridad jurídica forma A 123
Tabla 70 Condición intralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A 124
Tabla 71 Condición intralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B 126
Tabla 72 Condición extralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B 128
Tabla 73 Condición del estrés de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B 129
Tabla 74 Condición intralaboral de la dirección de acceso a tierras forma A 130
Tabla 75 Dirección intralaboral de la dirección de acceso a tierras forma B 132
Tabla 76 Dirección extralaboral de la dirección de acceso a tierras forma A y B 134
Tabla 77 Condición del estrés de la dirección de acceso a tierras forma A y B 135
Tabla 78 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A 136
Tabla 79 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B 138
Tabla 80 Condición extralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B 140
Tabla 81 Condición del estrés de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B 141
Tabla 82 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A 142
Tabla 83 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B 144
Tabla 84 Condición extralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B 146
Tabla 85 Condición del estrés de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B 147
Tabla 86 Condición intralaboral de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A 148
Tabla 87 Condición extralaboral de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A 150
Tabla 88 Condición del estrés de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A 151
Tabla 89 Condición intralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma A 152
Tabla 90 Condición intralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma B 154
Tabla 91 Condición extralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma A y B 156
Tabla 92 Condición del estrés de la dirección de asuntos étnicos forma A y B 157
Tabla 93 Condición intralaboral de la subdirección de asuntos étnicos forma A 158
Tabla 94 Condición extralaboral de la subdirección de asuntos étnicos forma A 160
Tabla 95 Condición del estrés de la subdirección de asuntos étnicos forma A 160
Tabla 96 Condición intralaboral de la unidad de gestión territorial forma A 161
Tabla 97 Condición intralaboral de la unidad de gestión territorial forma B 163
Tabla 98 Condición extralaboral de la unidad de gestión territorial forma A y B 164
Tabla 99 Condición del estrés de unidad de gestión territorial forma A y B 165

INTRODUCCIÓN

A partir del Decreto 2363 de 2015 en su Artículo 1, se define a La Agencia Nacional de Tierras, como una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, como máxima autoridad de las tierras de la Nación en los temas de su competencia. En su administración pública, uno de los objetivos institucionales es promover un ambiente laboral saludable, por esta razón y en cumplimiento con las normativas legales del Ministerio de Trabajo en Colombia la Agencia Nacional de Tierras realizó el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial a través de la firma THI Psicología S.A.S, garantizando la confidencialidad de la información. Los aspectos que se abordaron incluyeron factores sociodemográficos, intralaborales, extralaborales y estrés. La evaluación permitió la identificación de las variables de intervención, complementando el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022.

.

1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras, y proporcionar estrategias de intervención que permitan trabajar sobre los resultados con niveles muy altos, altos y medios.

1.1. Objetivos Específicos

- ✓ Sensibilizar al personal de la entidad sobre la importancia de realizar un estudio de los factores de riesgos psicosociales en la organización.
- ✓ Identificar a través de la batería de cuestionarios del Ministerio de la protección social los factores de riesgos psicosociales que se encuentran en los funcionarios de la agencia.
- ✓ Diseñar una propuesta que permita mitigar aquellos factores que pudieran intervenir en el desempeño de sus colaboradores de la entidad.

2. ALCANCE

El alcance del estudio de factor de riesgo psicosocial en la Agencia Nacional de Tierras, va dirigido a todo el personal de la entidad que desee voluntariamente participar en la identificación, valoración e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

3. MARCO CONCEPTUAL

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
e) Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psico afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma Aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
o) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
p) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
q) Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. 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 que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.
r) Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

3.1. Modelos de análisis de factores psicosociales.

Para lograr entender la dinámica de calificación y análisis del estudio de factores psicosociales se hace indispensable conocer los conceptos que se encuentran inmersos desde el marco legal de la Resolución 2646 del 2008.

Los factores psicosociales*:*

Condiciones cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud del trabajador o trabajadores.

4.1.1. Factores psicosociales intralaborales:

Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo y están conformados por cuatro dominios que a su vez tiene varias dimensiones que permiten explicar la presencia o ausencia de estos factores de riesgos que se encuentran inherentes en las entidades.

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.

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.

D. **Recompensas:** 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.

4.1.2. Factores psicosociales 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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan en este estudio son:

a. **Tiempo fuera del trabajo:** Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
b. **Relaciones familiares:** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
c. **Comunicación y relaciones interpersonales:** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
d. **Situación económica del grupo familiar:** Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
e. **Características de la vivienda y de su entorno**: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
f. **Influencia del entorno extralaboral en el trabajo:** Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
g. **Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda:** Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar

de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

4.1.3. Condiciones de estrés

El cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

4.1.4. 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 y 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. Al igual que las características socio- demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores intralaborales y extralaborales, tales como la antigüedad en la entidad, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos usados en esta evaluación.

3.2. Instrumento: Batería de riesgo psicosocial- Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana 2010.

CUESTIONARIO	OBJETIVO
Factores de Riesgo Intralaboral.	Evaluar las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. **Forma A:** Orientado a personas que ocupan cargos de jefatura, profesionales y técnicos. **Forma B:** Orientado a personas que ocupan cargos dentro de los grupos auxiliares y operarios.
Factores de Riesgo Extralaboral	Evaluar condiciones externas al medio laboral. Que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador, también se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.
Cuestionario para la evaluación del estrés	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Ficha de datos generales o perfil de datos socio demográficos	**CONDICIONES INDIVIDUALES** **INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA:** Sexo, Edad, Estado civil, Escolaridad, Lugar de residencia, Estrato socioeconómico, Tipo vivienda Número personas a cargo. **INFORMACIÓN OCUPACIONAL:** Lugar de trabajo, Antigüedad (entidad y cargo) Tipo cargo, Departamento, sección o área donde trabaja, Tipo contrato, Horas diarias de trabajo, Modalidad de pago.

Tabla 1. Instrumento.

INSTRUMENTO	N° DE ITEMS
INTRALABORAL FORMA A	123
INTRALABORAL FORMA B	97
CONDICIONES EXTRALABORALES	31
ESTRÉS	31

Tabla 2. Número de ítems del instrumento.

4. MARCO LEGAL

La importancia de la evaluación e intervención de los factores Psicosociales en el trabajo cada día toma mayor relevancia en las organizaciones, así como la necesidad de dimensionar el desarrollo de la labor humana desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta su compleja naturaleza y su relación con el medio en el cual se ha desarrollado el hombre para transformar y evolucionar.

Identificar los riesgos a los que un trabajador está expuesto ha sido un deber desde que se ha reconocido la influencia de las condiciones del trabajo en la salud de las personas. La legislación colombiana ha tenido avances en este reconocimiento, y si bien es cierto la importancia se centraba en las condiciones físicas, de seguridad e higiene, a partir del 2008 con la Resolución 2646 los aspectos psicolaborales pasaron a tener un reconocimiento por la legislación como factores influyentes y de obligatoria identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo por parte de todos los empleadores.

A continuación, se presenta el marco legal en el que se sustenta el presente informe.

4.1. Ley 1616 de 2013 – Ley de salud mental

El objeto de esta Ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

4.2. Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales, a la policía en lo que corresponde a su personal no uniformando y al personal civil de las fuerzas Militares.

Comprende la identificación y evaluación de los factores en el trabajo y sus efectos, intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. El incumplimiento de dicha resolución será sancionado. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la protección Social.

4.3. Resolución 2764 de 2022

Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para le Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores Psicosociales y sus Efectos en la población trabajadora y sus Protocolos Específicos de intervención por sector y se dictan otras disposiciones.

Basados en ésta resolución y el Marco Legal de la Agencia Nacional de Tierras, se hace Responsablemente comprometido con el país y el trabajador da cumplimiento al estudio anual del riesgo psicosocial utilizando este modelo, se da cumplimiento a la legislación vigente, pues tiene contemplado lo que define la resolución 2646 de 2008, por la cual establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la

identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

5. APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

5.1. Población

Para la aplicación de la encuesta de los factores de riesgo psicosocial de la Agencia Nacional de Tierras se realizó una campaña de comunicación rigurosa en la cual se invitó a los funcionarios a participar en la evaluación, realizando la convocatoria por diferentes medios de comunicación internos para instar a la participación; en cada solicitud se aclaró el objetivo e importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales, la confidencialidad de la información, el uso de consentimientos informados para el diligenciamiento y participación voluntaria.

Para la población objeto se proyectó inicialmente la evaluación a 800 colaboradores, meta que superó las expectativas teniendo en cuenta que en la aplicación final participaron 818. la convocatoria fue general y que los participantes diligenciaron los cuestionarios bajo consentimiento informado y de manera voluntaria.

5.2. Metodología de la aplicación.

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la Agencia Nacional de Tierras inició con la reunión preliminar de las profesionales por parte de la entidad y de la firma THI PSICOLOGÍA S.A.S en donde se concertó y coordinó la proyección de las fases del proceso, estableciendo inicialmente la campaña de comunicación al personal para la convocatoria de participación en la evaluación, socializando sobre la importancia y objetivos de este diagnóstico.

Durante la evaluación se informó a todos los funcionarios de la Agencia Nacional de Tierras que aplicaron la encuesta sobre el alcance de la Resolución 2646 de 2008, se explicó acerca de la confidencialidad de la información, la metodología y la intervención a posteriori del diagnóstico. Así mismo, se aclaró sobre el manejo del consentimiento informado y el instructivo para el diligenciamiento de la evaluación

de los factores de riesgo psicosocial; se instó y aseguró el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y se realizó el acompañamiento y asesoría en el diligenciamiento de las encuestas a cada uno de los funcionarios

6. RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Estas condiciones hacen referencia a algunas características socio-demográficas propias del trabajador como son: sexo, edad, estado civil, nivel educativo, escala socio económica y algunos aspectos ocupacionales como antigüedad en la entidad, el cargo, tipo de contratación y modalidad de pago, entre otras que se indagan con los instrumentos de la batería de los factores psicosociales.

A continuación, se relacionan gráficamente:

6.1. Género

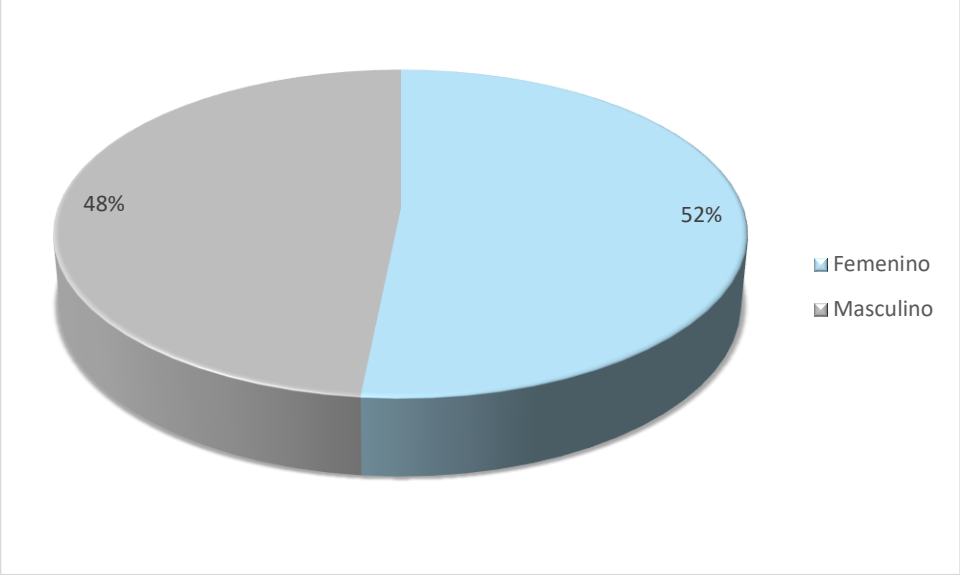


Ilustración 1. Género.

En cuanto a la descripción del género masculino o femenino evaluado en el perfil sociodemográfico del cuestionario se encuentra que, en la Agencia Nacional de Tierras, el género predominante (evaluado) es el Femenino con el 52% de la población. Mientras que, el género Masculino representa el 48% del resto del personal, con una diferencia del 4% de mayor población de Mujeres en la entidad.

6.2. Estado civil

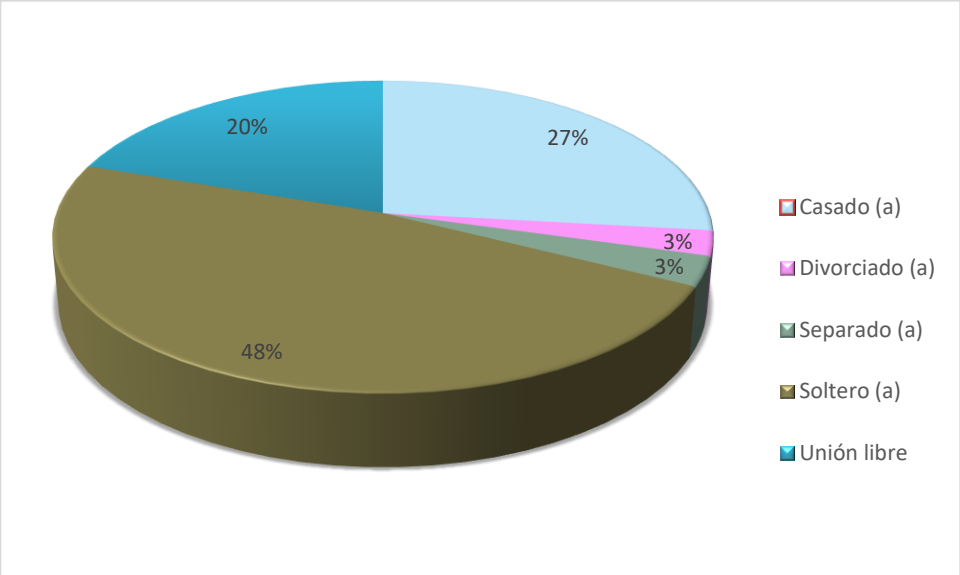


Ilustración 2. Estado Civil.

La gráfica evidencia la distribución porcentual del estado civil de los trabajadores de la Agencia Nacional de Tierras así: En un mayor porcentaje de la población se encuentran los trabajadores que están Solteros (as) con un resultado del 48%, le sigue el 27% los cuales se encuentran Casados (as), le sigue el 20% que se encuentran en Unión Libre; por otro lado, el 3% refieren encontrarse Separados (as); y, por último, el otro 3% restante menciona encontrarse Divorciado (a).

6.3. Edad

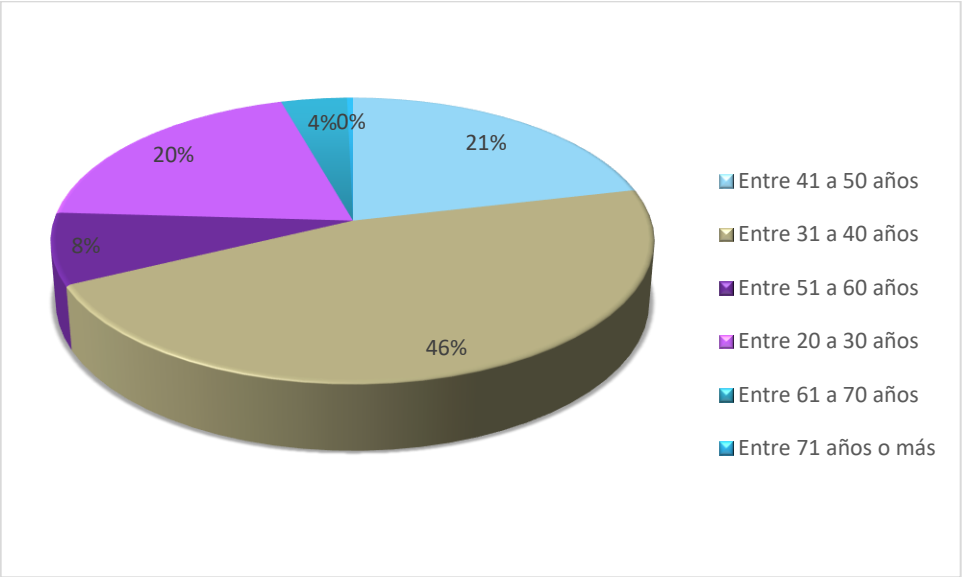


Ilustración 3. Edad.

Dentro del rango de edad, se encuentra que el 46% de los colaboradores se encuentra entre los 31 a 40 años; seguido se encuentra el 21% en el rango entre los 41 a los 50 años; posteriormente, el 20% se encuentra entre la edad de 20 y 30 años; en un menor rango el 8% se encuentra entre los 51 a 60 años; el 4% entre los 61 a 70 años y finalmente con solo el 1% se hallan los colaboradores con 71 años o más.

6.4. Educación

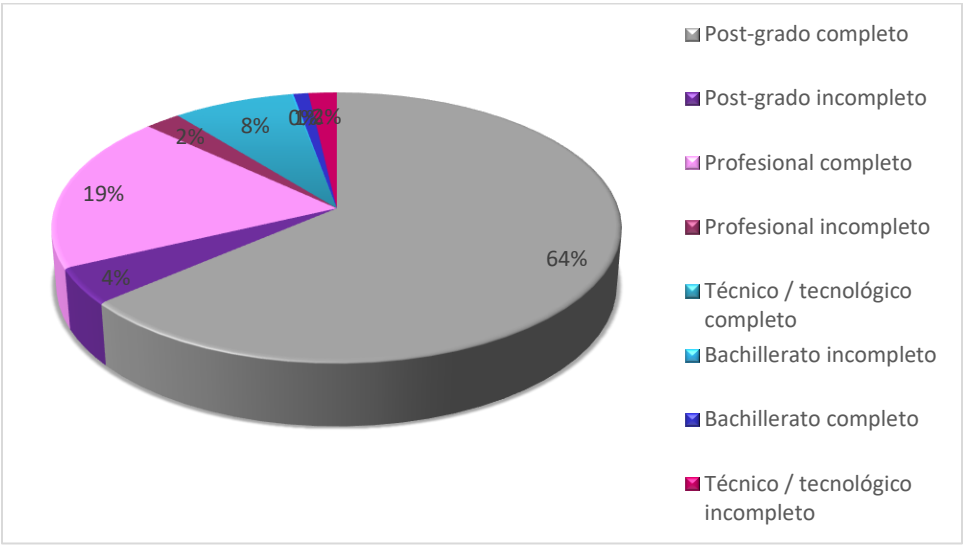


Ilustración 4. Educación.

Con respecto al nivel de educación de la población evaluada en la Agencia Nacional de Tierras, se puede observar que el 64% culminó un estudio de Posgrado; el 19% completó un estudio Profesional; un 8% realizó un estudio Técnico / tecnológico completo; el 4% manifestó realizar estudios posgrado sin culminar; el 2% cuenta con un estudio Profesional incompleto; otro 2% llevo a cabo un estudio Técnico/ tecnológico incompleto; el 1% realizó su Bachillerato completo. Lo anterior indica que el 87% de la población de la Agencia Nacional de Tierras cuentan con una formación profesional de alto nivel educativo que les permite asumir las funciones a nivel intelectual y ejecutivo; por otra parte, se encuentra que los perfiles de cargo y las funciones asignadas para cada puesto de trabajo se ajustan a la necesidad y realidad de la entidad.

6.5. Vivienda

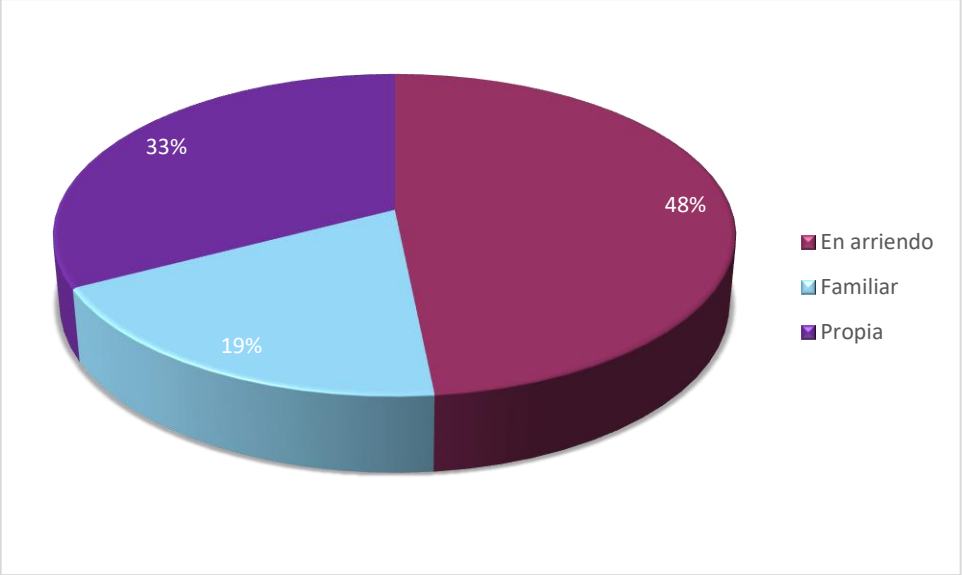


Ilustración 5. Vivienda.

En cuanto al tipo de vivienda de los colaboradores evaluados, se evidencia que el 48% de los trabajadores manifiesta vivir en Arriendo; el 33% cuenta con casa Propia, y el 19% restante refiere vivir en casa Familiar.

6.6. Estrato socioeconómico

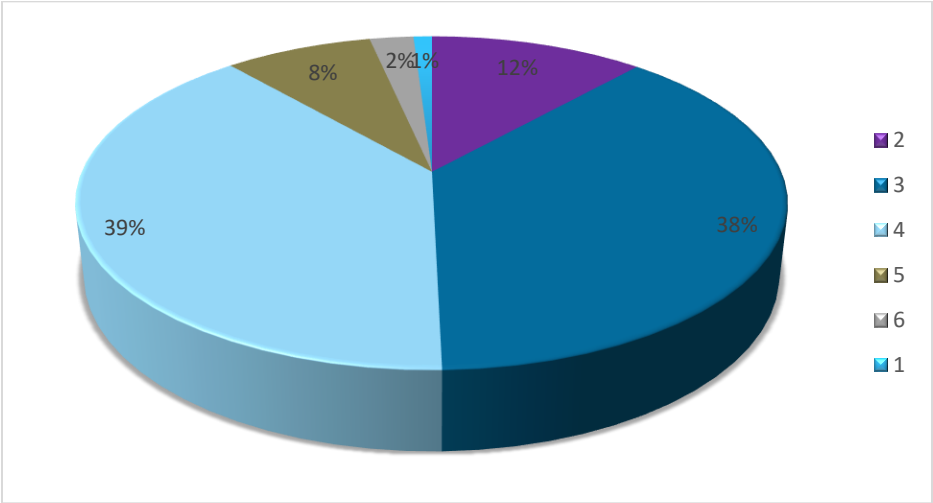


Ilustración 6. Estrato Socioeconómico.

En relación con el estrato socioeconómico, se evidencia que el 39% de los trabajadores vive en estrato cuatro (4); el 38% vive en estrato tres (3); el 12% en estrato dos (2); el 8% en estrato cinco (5); el 2% vive en estrato seis (6) y el 1% restante, en estrato uno (1). Lo cual evidencia que la mayor parte de la población reside en estratos 3 y 4.

6.7. Antigüedad en la entidad

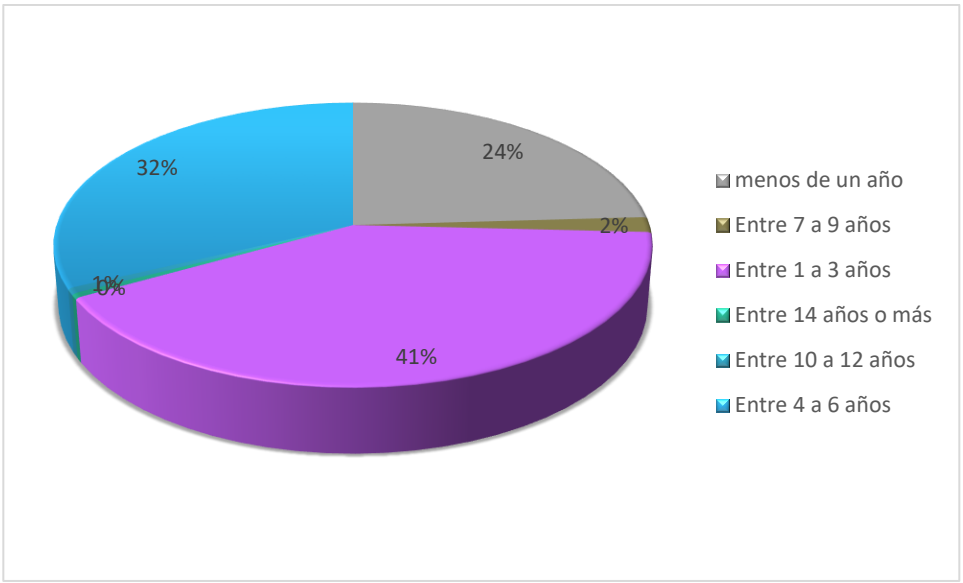


Ilustración 7. Antigüedad en la entidad.

De acuerdo al rango de antigüedad en la entidad, indica que el 41% de los empleados está en la entidad entre 1 a 3 años; el 32% entre 4 a 6 años; el 24% desde hace menos de un año; el 2% entre 7 a 9 años y el 1% restante, labora en la agencia entre 10 a 12 años. Este factor indica que la mayoría de los colaboradores se encuentran en la entidad en un tiempo mayor a un año de antigüedad.

6.8. Tipo de vinculación

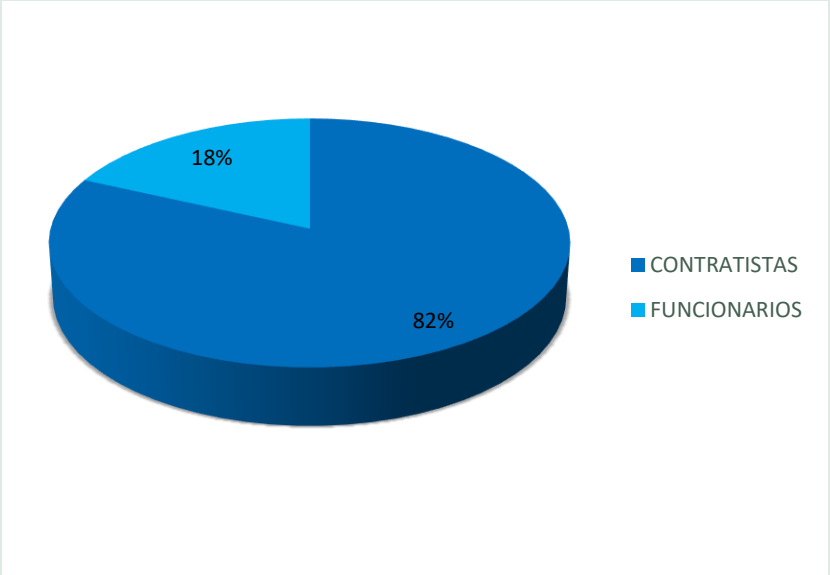


Ilustración 8. Tipo de vinculación.

De acuerdo con la gráfica anterior, se observa que el 82% del personal de la Agencia Nacional de Tierra son contratitas y el 18% restante son funcionarios.

7. RESULTADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 indican que la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos.

Los usos y objetivos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la aplicación de los instrumentos de la batería no podrán alejarse del objeto de la salud ocupacional establecido legalmente a través del Decreto 614 de 1984 y éticamente se guiarán por los principios básicos del Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional y del Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología y de la Ley 1090 de 2006.

7.1. Distribución de los resultados

Teniendo en cuenta los principios de confidencialidad expuestos anteriormente, el presente informe se entrega con fines de identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés de la entidad Agencia Nacional de Tierras, clasificados en población general (todos los funcionarios evaluados) en la forma A y forma B, por los grupos de dependencias de la organización del trabajo de la entidad clasificados en la forma A y forma B, y por tipo de vinculación (funcionarios y contratistas) clasificados a su vez en forma A y forma B. Así mismo, para garantizar la confidencialidad de la información como se requiere en la norma en esta clasificación (por dependencias y por tipo de vinculación) se tuvo en cuenta para el análisis el mínimo de cinco personas por grupo. En la siguiente tabla se visibiliza la clasificación de los grupos de la población evaluada para el análisis de resultados:

Clasificación de los Resultados de Factores Psicosociales de la Población evaluada			
Población total de la Agencia Nacional de Tierras	**Forma A**	**Forma B**	**Total**
General	685	133	818
Tipo de vinculación	**Forma A**	**Forma B**	**Total**
Contratistas	573	96	669
Funcionarios	112	37	149

Dependencias	Forma A	Forma B	Total
Dirección General			
Dirección general	1	0	1
Dialogo social	10	0	10
Topógrafo	12	1	12
Oficina de planeación	15	0	15
Oficina de comunicaciones	8	1	9
Oficina del inspector de la gestión de tierras	1	6	7
Oficina jurídica	13	3	16
Oficina de control interno	6	1	7
Secretaría General			
Infraestructura y soporte tecnológico	9	0	9
Coordinación para la gestión contractual	3	4	7
Secretaría general	20	3	23
Secretaria general - control interno disciplinario	4	0	4
Secretaría general - coordinación para la gestión contractual	7	0	7
Secretaria general - soporte tecnológico	1	2	3
Subdirección administrativa y financiera	38	17	55
Subdirección de talento humano	15	5	20
Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad			
Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad	19	2	21
Subdirección de planeación operativa	14	1	15
Subdirección de sistemas de información de tierras	25	1	26
Dirección de gestión jurídica de tierras			
Dirección de gestión jurídica de tierras	21	0	21
Subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica	41	21	62
Subdirección de seguridad jurídica	47	2	49
Dirección de acceso a tierras			
Dirección de acceso a tierras	30	12	42
Subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas	45	13	58
Subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión	49	13	62
Subdirección de administración de tierras de la nación	26	3	29
Dirección de asuntos étnicos			
Dirección de asuntos étnicos	63	10	73
Subdirección de asuntos étnicos	94	1	95
UGT'S			
UGT Bogotá - unidad de gestión territorial centro	7	3	10
UGT Cúcuta - unidad de gestión territorial nororiente	6	1	7
UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó	6	3	9
UGT Montería - unidad de gestión territorial noroccidente	7	0	7
UGT Pasto - unidad de gestión territorial suroccidente	8	0	8

UGT Popayán - unidad de gestión territorial occidente	5	0	5
UGT Santa Marta - unidad de gestión territorial caribe	1	2	3
UGT Florencia - unidad de gestión territorial Amazonía	3	0	3
UGT Villavicencio- unidad de gestión territorial oriente	5	2	7

Tabla 3 Distribución de resultados.

7.2. Formas del cuestionario.

La aplicación y entrega de los resultados de los factores de riesgo psicosocial se realizó teniendo en cuenta las dos versiones del instrumento, la forma A y la forma B. La versión denominada forma A orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos. La segunda versión o forma B aplicada a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios. En la ilustración 11. Se presentan las definiciones que precisan cada uno de estos niveles ocupacionales.

Si bien las dos formas del cuestionario indagan y evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral, antes de administrar el instrumento se hizo indispensable identificar -con el apoyo de la entidad- a qué grupo pertenece cada evaluado.

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	• Jefes: 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, capataces o coordinadores, entre otros. • Profesionales o técnicos: 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.
Forma B	• Auxiliares: 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, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • Operarios: 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.

Ilustración 9. Formas del cuestionario de batería de riesgo psicosocial intralaboral.

7.3. Interpretación del nivel de riesgo.

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan. Para facilitar la lectura de los resultados los niveles de riesgo se evidencian semaforizados, es decir, el color señalado en los resultados corresponde al nivel de riesgo de cada condición, a continuación, se describe el concepto del nivel de riesgo y la relación del color correspondiente para la entrega de los resultados:

Sin riesgo o riesgo despreciable (verde claro): ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo (verde oscuro): no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio (amarillo): nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto (naranja): nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto (rojo): nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Nivel de riesgo	Intervención
Sin riesgo	Ausencia de riesgo; no amerita desarrollar actividades de intervención
Riesgo bajo	Los factores de riesgo psicosocial demandan atención progresiva y vigilante
Riesgo medio	Los factores de riesgo psicosocial exigen atención urgente o lo antes posible
Riesgo alto	Los factores de riesgo psicosocial exigen corrección inmediata
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Requiere intervención inmediata.

Tabla 4. Nivel de riesgo de los factores de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta las formas del cuestionario de la batería de riesgo psicosocial descritas anteriormente a continuación se encuentra la distribución realizada de los colaboradores encuestados en la Agencia Nacional de Tierras para la aplicación de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

7.4. Calificación e interpretación

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A y forma B, se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios.

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100.

Finalmente se comparan los puntajes transformados con las tablas de baremos: tabla de baremos de las dimensiones de la forma A, tabla de baremos de las dimensiones de la forma B, tabla de baremos de los dominios de la forma A y tabla de baremos de la forma B. Las tablas mencionadas se encuentran en el documento denominado *Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo*

psicosocial, a partir de estos baremos se indica el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total, para la comprensión y lectura de estos niveles de riesgo se establece la guía de los colores que corresponde a cada nivel de riesgo según la tabla 3.

A continuación, se explica paso a paso la forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con el fin de obtener una puntuación total. Así mismo, se refiere sobre la evaluación de puntuaciones por cada una de sus dimensiones.

Los ítems y dimensiones son calificados de forma que se interprete que a mayor puntaje mayor es el riesgo psicosocial extralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

Cabe precisar que a los efectos de facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos (El aplicativo está desarrollado en una hoja de cálculo de Excel cuyo requerimiento operativo es la versión 2007 de Office o posteriores) , el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.

El aplicativo mencionado constituyó un desarrollo adicional al alcance previsto en la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial; por lo tanto, el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno y, en consecuencia, los usurarios exoneran a los autores de toda responsabilidad por su uso. En consecuencia, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que agrega valor a la batería y que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Calificación de los ítems

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tiene un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califica, al contrario. En la Tabla 11 se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem.

En caso de que un ítem no haya sido respondido o presente una doble marcación, se tomará como un dato perdido, sin calificación alguna.

Puntaje bruto total general

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada una de las dimensiones que lo compone. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de una dimensión por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial:

En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general

Transformación de los puntajes brutos.

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala que va de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

Puntaje transformado = Puntaje bruto X 100 Factor de transformación

Baremos para los dominios de la forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Ilustración 10 Dominios forma A

Baremos para los dominios de la forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Ilustración 11 Dominios forma A

Baremos para el cuestionario extralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Ilustración 12 Cuestionario extralaboral

Baremos de interpretación de resultados cuestionario de estrés.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Ilustración 13 Cuestionarios de estrés

7.5. General

Condición intralaboral forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	20,7
Relaciones sociales en el trabajo	19,0
Retroalimentación del desempeño	30,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	4,7
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**17,7**
Claridad del rol	18,7
Capacitación	25,3
Participación y manejo del cambio	34,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	17,4
Control y autonomía sobre el trabajo	35,7
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**24,9**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,0
Demandas emocionales	21,5
Demandas cuantitativas	35,2
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	39,4
Exigencias de responsabilidad del cargo	28,8
Demandas de carga mental	71,4
Consistencia del rol	22,3
Demandas de la jornada de trabajo	31,7
DEMANDAS DEL TRABAJO	**32,0**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,2
Reconocimiento y compensación	23,3
RECOMPENSAS	**20,5**
INTRALABORAL	**25,0**

Tabla 5 Condición intralaboral forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal general forma A de la Agencia Nacional de Tierras correspondiente a 685 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta nivel de riesgo despreciable o sin riesgo. Las siguientes dimensiones presentan nivel de riesgo medio: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y retroalimentación del desempeño; lo cual implica el fortalecimiento en la formación de los estilos de direccionamiento y liderazgo, la implementación de acciones para mejorar las relaciones interpersonales y la influencia y responsabilidad de los jefes frente a la resolución de situaciones difíciles entre el equipo de trabajo.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio, así mismo, todas las dimensiones que lo conforman presentan este nivel de riesgo, las cuales son: claridad del rol; capacitación; participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo. Lo cual indica que, para estos trabajadores, estos aspectos son susceptibles de mejora en cuanto a las formas y contenidos de capacitación, la posibilidad de hacer parte de las transformaciones organizacionales de su cargo y macro de la entidad, y la reinducción sobre el alcance de sus funciones en relación con el trabajo que realiza, por otra parte, fortalecer las posibilidades de adquirir nuevos conocimientos y potenciar sus competencias profesionales.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo; de la misma forma, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: demandas emocionales y consistencia del rol. Respecto a las exigencias de responsabilidad del cargo el riesgo es despreciable. Por otra parte, las demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demandas de carga mental; y demandas de la jornada de trabajo, se evidencia nivel de riesgo medio. En este factor se encuentra que la población evaluada en este grupo presenta formas de organización del trabajo adecuadas que contribuyen a generar equilibrio en la respuesta al esfuerzo laboral, identificando por otra parte la

necesidad de profundizar la estructuración de la cantidad de trabajo y generar estrategias de apoyo de cara a fortalecer espacios para el descanso y las pausas del trabajo que impacten positivamente los procesos cognitivos superiores.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, al igual que su dimensión recompensa y compensación. Por otro lado, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza, el riesgo es alto, por lo que es posible concluir que los funcionarios evaluados con el cuestionario forman a refieren sobre las retribuciones que reciben por la realización de su labor que se pueden mejorar, por una parte, en la percepción sobre el valor que tienen los demás sobre el trabajo que realizan y la contraprestación que se recibe por su desempeño y esfuerzo laboral.

Condición intralaboral forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	22,8
Relaciones sociales en el trabajo	22,4
Retroalimentación del desempeño	31,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**24,0**
Claridad del rol	20,8
Capacitación	23,7
Participación y manejo del cambio	38,6
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	29,1
Control y autonomía sobre el trabajo	38,5
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**29,1**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,2
Demandas emocionales	24,4
Demandas cuantitativas	37,6
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	64,4
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	26,9
DEMANDAS DEL TRABAJO	**31,2**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16,0
Reconocimiento y compensación	22,8
RECOMPENSAS	**20,1**
INTRALABORAL	**27,3**

Tabla 6 Condición intralaboral forma B

Acorde a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral general forma B de la Agencia Nacional de Tierras correspondiente a 133 colaboradores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, las dimensiones características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan igualmente un riesgo medio. En cuanto a la retroalimentación del desempeño existe un nivel de riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio, así mismo, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: capacitación; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Lo cual indica que, para estos trabajadores, estos aspectos son susceptibles de mejora. Finalmente, se encuentra la dimensión claridad del rol, bajo un nivel de riesgo alto. En cuanto al control y autonomía sobre el trabajo presenta nivel de riesgo bajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo; de la misma forma, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas emocionales; demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo. Por lo que se percibe que la mayoría de estos colaboradores perciben como adecuadas estas condiciones del lugar de trabajo. Sin embargo, las demandas cuantitativas y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, se identifican posibilidades de mejora ya que se observaron bajo un riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, al igual que su dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza. En cuanto a recompensas y compensación el riesgo es medio, por lo que es posible mencionar que los funcionarios evaluados con el cuestionario forman A manifiestan que se pueden mejorar las retribuciones que reciben por la realización de su labor.

Condición extralaboral Forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Tiempo fuera del trabajo	27,2	25,9
Relaciones familiares	7,6	10,2
Comunicación y relaciones interpersonales	13,1	14,8
Situación económica del grupo familiar	28,9	34,0
Características de la vivienda y de su entorno	15,7	18,7
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23,8	22,3
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	36,7	42,1
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**20,8**	**23,1**

Tabla 7 Condición extralaboral forma A y forma B

Acorde a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal general de la Agencia Nacional de Tierras forma A y B, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio en ambas formas.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo despreciable o sin riesgo en la forma A, y riesgo bajo en su forma B, por lo que se observa adecuadas redes de apoyo familiar. Respecto a la comunicación y relaciones interpersonales se presenta riesgo bajo en su forma B y un riesgo medio en la forma A. En cuanto a las dimensiones tiempo fuera del trabajo; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, indican un nivel de riesgo medio tanto para forma A como para forma B. Se evidencia riesgo alto en las dimensiones características de la vivienda y de su entorno; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, por lo que se sugiere seguir promoviendo estrategias que permitan disminuir este riesgo.

Condición del estrés forma A y forma B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**17,4**	**17,1**

Tabla 8 Condición de estrés forma A y forma B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la tabla anterior muestra los resultados de los niveles de estrés en la población general forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio para la forma A y un riesgo alto en la forma B. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

7.6. Tipo de vinculación.

Condición intralaboral de los contratistas forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	19,7
Relaciones sociales en el trabajo	18,6
Retroalimentación del desempeño	28,8
Relación con los colaboradores (subordinados)	4,7
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**17,1**
Claridad del rol	17,4
Capacitación	24,5
Participación y manejo del cambio	34,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16,9
Control y autonomía sobre el trabajo	36,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**24,2**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,1
Demandas emocionales	20,8
Demandas cuantitativas	36,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	41,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	28,5
Demandas de carga mental	72,4
Consistencia del rol	22,3
Demandas de la jornada de trabajo	33,6
DEMANDAS DEL TRABAJO	**32,4**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	18,1
Reconocimiento y compensación	22,7
RECOMPENSAS	**20,6**
INTRALABORAL	**24,8**

Tabla 9 Condición intralaboral de los contratistas Forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de contratistas correspondiente a 573 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, continuando la dinámica anterior, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que las relaciones con los colaboradores (subordinados) registra un riesgo despreciable o sin riesgo. Respecto a las dimensiones: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño presentan riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que en su totalidad las dimensiones presentan riesgo medio. Por lo que se deben intervenir con el objetivo de que el trabajador tenga una información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la agencia; así como también, tenga oportunidades de formación.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que las siguientes dimensiones presentan nivel de riesgo bajo: demandas emocionales y consistencia del rol. De manera óptima las exigencias de responsabilidad del cargo se evidencia un riesgo despreciable. En relación con las demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de carga mental, estas presentan nivel de riesgo medio. Las demandas de la jornada de trabajo indican nivel de riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, al igual que su dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. En reconocimiento y compensaciones el nivel riesgo es medio.

Condición intralaboral de los contratistas forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	22,9
Relaciones sociales en el trabajo	24,6
Retroalimentación del desempeño	30,9
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**24,9**
Claridad del rol	21,7
Capacitación	25,3
Participación y manejo del cambio	39,6
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	29,9
Control y autonomía sobre el trabajo	40,9
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**30,4**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,0
Demandas emocionales	22,1
Demandas cuantitativas	40,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	33,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	64,8
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	28,6
DEMANDAS DEL TRABAJO	**31,4**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20,5
Reconocimiento y compensación	24,5
RECOMPENSAS	**22,9**
INTRALABORAL	**28,1**

Tabla 10 Condición intralaboral de los contratistas forma B.

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los contratistas forma B, correspondiente a 96 se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

A continuación, continuando la dinámica anterior, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que las características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan riesgo medio. En relación retroalimentación del desempeño se observa un nivel de riesgo alto, lo cual implica la intervención prioritaria en acciones destinadas a fortalecer la metodología de la evaluación del desempeño y su forma de intercambiar compromisos por parte del evaluado y del evaluador.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que la participación y manejo del cambio, y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, representan un riesgo medio. En cuanto a la claridad del rol y capacitación se evidencia riesgo alto. No obstante, el control y autonomía sobre el trabajo refleja nivel de riesgo bajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo; y de igual manera dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas emocionales; demandas de carga mental, y demandas de la jornada de trabajo. En relación con las demandas cuantitativas, presenta nivel de riesgo medio. Finalmente, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral señala un nivel de riesgo alto, en este aspecto se requiere implementar canales de comunicación con los funcionarios para establecer estrategias ajustadas a las necesidades y alcance de la entidad para mitigar el impacto de la gestión del trabajo sobre su vida personal.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, donde se observa que la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, se encuentra en nivel de riesgo muy alto, esto implica que la percepción sobre el trabajo que se realiza en comparación con las retribuciones económicas genera inconformidad por parte de algunos funcionarios, este factor puede ser multifactorial. La dimensión reconocimiento y compensación presenta nivel riesgo medio.

Condición extralaboral de los contratistas

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Tiempo fuera del trabajo	28,0	28,0
Relaciones familiares	7,9	12,3
Comunicación y relaciones interpersonales	13,2	17,6
Situación económica del grupo familiar	28,8	33,5
Características de la vivienda y de su entorno	15,8	19,1
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24,2	23,5
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	37,9	42,6
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**21,2**	**24,3**

Tabla 11 Condición extralaboral de los contratistas

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral de los contratistas forma A y B, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio en la forma A y alto para la forma B.

En la tabla anterior, se observa que la dimensión relaciones familiares, se encuentra bajo un riesgo despreciable o sin riesgo en la forma A y en un nivel bajo para la forma B, por lo que se perciben adecuadas redes de apoyo familiar. Sin embargo, en dimensiones como: tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, ambas formas (a y b) coinciden en un nivel de riesgo medio. En consideración con las características de la vivienda y de su entorno; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, existe un nivel de riesgo alto.

Condición de estrés de los contratistas

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**17,9**	**18,6**

Tabla 12 Condición de estrés de los contratistas Forma A y B

Tomando en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de contratistas forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto en ambas formas, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Condición intralaboral de los funcionarios forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	25,6
Relaciones sociales en el trabajo	20,8
Retroalimentación del desempeño	36,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	4,7
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**20,7**
Claridad del rol	24,9
Capacitación	29,8
Participación y manejo del cambio	38,1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	19,7
Control y autonomía sobre el trabajo	34,2
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**28,5**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,5
Demandas emocionales	24,8
Demandas cuantitativas	30,4
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	31,2
Exigencias de responsabilidad del cargo	30,1
Demandas de carga mental	66,3
Consistencia del rol	22,6
Demandas de la jornada de trabajo	22,1
DEMANDAS DEL TRABAJO	**30,2**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12,9
Reconocimiento y compensación	26,3
RECOMPENSAS	**20,2**
INTRALABORAL	**25,8**

Tabla 13 Condición de los funcionarios forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los funcionarios forma A correspondiente a 112 colaboradores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Por otra parte, las dimensiones características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; y retroalimentación del desempeño se observan bajo un riesgo medio. En consecuencia, se recomienda seguir fortaleciendo la comunicación entorno a la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, ya que es esta la que le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño; así como las habilidades de liderazgo y las relaciones interpersonales.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio; así mismo, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: capacitación; y control y autonomía sobre el trabajo. Por otro lado, se recomienda realizar acciones concretas entorno a la claridad del rol; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, ya que estas dimensiones se encuentran en nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. De la misma forma, se encuentran la mayoría de sus dimensiones bajo este mismo riesgo. Sin embargo, las demandas ambientales y de esfuerzo físico presenta riesgo medio, por tanto, se sugiere seguir fortaleciendo estos aspectos, evaluar sus condiciones actuales y realizar las mejoras pertinentes. Por otro lado, las exigencias de responsabilidad del cargo indica nivel de riesgo despreciable.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, sus dimensiones, reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presentan riesgo alto. Por lo que se puede concluir que los funcionarios evaluados en estas áreas, refieren que pueden mejorar, especialmente las dadas en reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Condición intralaboral de los funcionarios forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	22,4
Relaciones sociales en el trabajo	16,7
Retroalimentación del desempeño	32,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**21,7**
Claridad del rol	18,4
Capacitación	19,4
Participación y manejo del cambio	36,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	27,0
Control y autonomía sobre el trabajo	32,4
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**25,8**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,8
Demandas emocionales	30,4
Demandas cuantitativas	31,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	22,3
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	63,4
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	22,4
DEMANDAS DEL TRABAJO	**30,9**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4,2
Reconocimiento y compensación	18,2
RECOMPENSAS	**12,6**
INTRALABORAL	**25,4**

Tabla 14 Condición intralaboral de los funcionarios forma B

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los funcionarios forma B correspondiente a 37 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en nivel de riesgo bajo.

Seguidamente, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se evidencia que las características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo existe nivel de riesgo medio. Por otra parte, se identifica una dimensión bajo un nivel de riesgo alto: retroalimentación del desempeño. En este orden de ideas, se sugiere continuar fortaleciendo las habilidades de liderazgo dentro de la organización y específicamente trabajar en estrategias que permitan fortalecer la retroalimentación de las funciones desarrolladas por cada colaborador.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. La dimensión control y autonomía sobre el trabajo presenta nivel de riesgo despreciable. Por otro lado, se observa un riesgo medio en las dimensiones: capacitación; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Por último, respecto a la claridad del rol se presenta nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, en su mayoría estas se encuentran en un nivel de riesgo bajo, a excepción de demandas de la jornada de trabajo donde el riesgo es despreciable; y demandas emocionales donde se refleja un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio. Si bien, su dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se encuentra en nivel de riesgo bajo; en cuanto al reconocimiento y compensación se observa un nivel de riesgo medio. Por lo que se puede concluir que estos funcionarios consideran que se puede mejorar las retribuciones correspondientes a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Condición extralaboral de los funcionarios

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Tiempo fuera del trabajo	23,3	20,7
Relaciones familiares	6,4	4,6
Comunicación y relaciones interpersonales	12,3	7,4
Situación económica del grupo familiar	29,8	35,4
Características de la vivienda y de su entorno	15,1	17,7
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	21,9	19,2
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	30,2	40,8
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**18,9**	**20,0**

Tabla 15 Condición extralaboral de los funcionarios

Específicamente, se observa un nivel de riesgo despreciable respecto a la dimensión de relaciones familiares, patrón reflejado en resultados anteriores. En cuanto al tiempo fuera del trabajo el riesgo que existe es bajo. De la comunicación y relaciones interpersonales se observa un riesgo medio en la forma A y riesgo bajo en la forma B. Respecto a situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, ambas formas coinciden en un nivel de riesgo medio; e igualmente en las dimensiones características de la vivienda y de su entorno; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, donde se refleja un riesgo alto.

Condición del Estrés de los funcionarios

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**15,1**	**13,1**

Tabla 16 Condición del Estrés de los funcionarios forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de los funcionarios forma A y B forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere seguir las indicaciones dadas entorno a los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral identificados.

7.7. Dirección General.

Condición intralaboral de la oficina de planeación forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	11,4
Relaciones sociales en el trabajo	11,2
Retroalimentación del desempeño	23,7
Relación con los colaboradores (subordinados)	1,9
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**10,7**
Claridad del rol	17,4
Capacitación	26,7
Participación y manejo del cambio	23,8
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	17,5
Control y autonomía sobre el trabajo	25,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**21,0**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	18,3
Demandas emocionales	10,6
Demandas cuantitativas	27,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	18,9
Demandas de carga mental	64,3
Consistencia del rol	12,7
Demandas de la jornada de trabajo	20,6
DEMANDAS DEL TRABAJO	**23,2**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16,7
Reconocimiento y compensación	20,3
RECOMPENSAS	**18,6**
INTRALABORAL	**18,3**

Tabla 17 Condición intralaboral de la oficina de planeación forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de la oficina de planeación forma A correspondiente a 15 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, de igual manera, en su mayoría se encuentran en un nivel de riesgo bajo, a excepción de la dimensión relación con los colaboradores, la cual se observa un nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo).

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentran las siguientes bajo un riesgo medio: claridad del rol; capacitación; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. No obstante, otras dimensiones como: participación y manejo del cambio; y control y autonomía sobre el trabajo se observa un nivel de riesgo bajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo despreciable; así mismo. En términos de dimensiones, se encuentra de forma positiva que, en su totalidad, se encuentran en un nivel de riesgo entre bajo y/o despreciable (o sin riesgo). Por lo que las acciones en este dominio están destinadas a mantener estos niveles de riesgo mediante actividades de prevención.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentra que reconocimiento y compensación indica un nivel de riesgo medio, mientras que, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza presenta nivel de riesgo alto. Por tanto, es posible decir que el personal no está en plena satisfacción respecto a las retribuciones y compensaciones por el trabajo que desempeña.

Condición extralaboral de la oficina de planeación oficina de planeación forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Tiempo fuera del trabajo	15,4
Relaciones familiares	5,0
Comunicación y relaciones interpersonales	10,7
Situación económica del grupo familiar	14,4
Características de la vivienda y de su entorno	12,2
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	16,7
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	31,7
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**14,8**

Tabla 18 Condición extralaboral de la oficina de planeación forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal oficina de planeación oficina de planeación forma A, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo bajo.

En la tabla anterior, una vez más se repite el patrón donde relaciones familiares presenta riesgo despreciable, reforzando la idea de la importancia de la influencia de la familia en el trabajador. En cuanto al riesgo bajo se puede observar las dimensiones: tiempo fuera del trabajo; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Respecto a las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales; y características de la vivienda y de su entorno existe un nivel de riesgo medio. Por último, se evidencia que la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda se encuentra en un nivel de riesgo alto.

Condición del estrés de la oficina de planeación forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**9,3**

Tabla 19 Condición del estrés de la oficina de planeación forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés del centro de trabajo: oficina de planeación forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo bajo. Lo cual es indicativo de una baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Condición intralaboral de comunicaciones forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	36,8
Relaciones sociales en el trabajo	24,8
Retroalimentación del desempeño	41,9
Relación con los colaboradores (subordinados)	13,5
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**28,2**
Claridad del rol	29,9
Capacitación	38,6
Participación y manejo del cambio	51,6
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16,4
Control y autonomía sobre el trabajo	43,7
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**34,7**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,3
Demandas emocionales	16,0
Demandas cuantitativas	39,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	40,7
Exigencias de responsabilidad del cargo	26,1
Demandas de carga mental	73,1
Consistencia del rol	30,6
Demandas de la jornada de trabajo	33,4
DEMANDAS DEL TRABAJO	**32,4**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	18,8
Reconocimiento y compensación	25,6
RECOMPENSAS	**22,7**
INTRALABORAL	**31,0**

Tabla 20 Condición intralaboral de comunicaciones forma A.

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de la oficina de planeación – comunicaciones forma A correspondiente a 8 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. Si bien, en términos de dimensiones su dimensión relación con los colaboradores (subordinados) presenta riesgo despreciable; en cuanto a características del liderazgo y la retroalimentación del desempeño el riesgo presente es alto. Cabe resaltar que en respecto a las relaciones sociales en el trabajo el riesgo es medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. En términos de dimensiones se encontró que la claridad del rol; capacitación, y control y autonomía sobre el trabajo existe un nivel de riesgo alto. Por otro lado, se identifica un nivel de riesgo muy alto en la dimensión participación y manejo del cambio. Finalmente, es necesario indicar que en relación con la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, existe un nivel de riesgo medio.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, las exigencias de responsabilidad del cargo y demandas emocionales presenta nivel de riesgo despreciable. Por otro lado, las demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demandas de carga mental; consistencia del rol, y demandas de la jornada de trabajo, reflejan un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, al igual que sus dimensiones: reconocimiento y compensación; y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, haciendo notable hasta este punto la inconformidad de muchos grupos de trabajo respecto al dominio.

Condición extralaboral de comunicaciones forma A.

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	29,7
Relaciones familiares	1,0
Comunicación y relaciones interpersonales	9,4
Situación económica del grupo familiar	25,0
Características de la vivienda y de su entorno	10,8
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	14,6
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	19,6
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**14,9**

Tabla 21 Condición extralaboral de comunicaciones forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral de comunicaciones, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo bajo.

Específicamente, se observa que a nivel general las dimensiones se encuentran entre un nivel de riesgo bajo. Respecto a las relaciones familiares el riesgo que existe es despreciable. No obstante, las dimensiones tiempo fuera del trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se encuentran bajo un nivel de riesgo medio.

Condición del estrés de comunicaciones forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**12,2**

Tabla 22 Condición del estrés de comunicaciones forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés del centro de trabajo: oficina de planeación-comunicaciones forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un

nivel de riesgo bajo. Lo cual es indicativo de una baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Condición intralaboral diálogo social forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	11,2
Relaciones sociales en el trabajo	7,0
Retroalimentación del desempeño	18,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	2,8
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**8,7**
Claridad del rol	13,6
Capacitación	14,2
Participación y manejo del cambio	21,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	13,8
Control y autonomía sobre el trabajo	31,7
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**17,9**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22,3
Demandas emocionales	49,7
Demandas cuantitativas	28,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	41,9
Exigencias de responsabilidad del cargo	29,6
Demandas de carga mental	73,0
Consistencia del rol	26,5
Demandas de la jornada de trabajo	30,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**36,4**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,0
Reconocimiento y compensación	19,6
RECOMPENSAS	**17,5**
INTRALABORAL	**22,3**

Tabla 23 Condición intralaboral diálogo social forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de diálogo social correspondiente a 10 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, señala un nivel de riesgo despreciable. En términos de dimensiones, se encuentra que la dimensión relaciones con los colaboradores, presenta nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). En cuanto a sus otras dimensiones como: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, se observa un nivel de riesgo bajo.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. Así mismo, en términos de dimensiones, se encuentra las siguientes dimensiones en un nivel de riesgo bajo: capacitación y participación y manejo del cambio. Por otra parte, en un nivel de riesgo medio se observan las siguientes dimensiones: claridad del rol; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y el control y autonomía sobre el trabajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, inicialmente se encuentra que la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo registra un nivel de riesgo despreciable. Por otro lado, las demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas cuantitativas indican un nivel de riesgo bajo. En cuanto a las dimensiones: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demandas de carga mental; consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo; reflejan un índice de riesgo medio. Respecto a las demandas emocionales se evidencia un nivel de riesgo muy alto, por lo que, sin restar la importancia que merece toda dimensión con niveles de riesgo significativo, resulta conveniente intervenir inmediatamente entrenando en estrategias de afrontamiento a situaciones que generen malestar a nivel emocional.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que reconocimiento y compensación señala un riesgo

medio; mientras que las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza presenta nivel de riesgo alto. De acuerdo a esto, puede decirse que el personal no está altamente satisfechos respecto a la retribución recibida por sus labores.

Condición extralaboral de diálogo social forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	24,4
Relaciones familiares	2,5
Comunicación y relaciones interpersonales	7,5
Situación económica del grupo familiar	33,4
Características de la vivienda y de su entorno	10,8
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	27,5
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	34,4
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**18,1**

Tabla 24 Condición extralaboral diálogo social forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral de diálogo social, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

En la tabla anterior, al igual que muchas dependencias puede observarse que la dimensión relaciones familiares presenta nivel de riesgo despreciable, pudiendo significar una red de apoyo para los trabajadores. Las dimensiones tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; y características de la vivienda y de su entorno, registran un nivel de riesgo bajo. Sin embargo, se encuentran las siguientes dimensiones bajo un nivel de riesgo alto: situación económica del grupo familiar; la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Condición del estrés de diálogo social forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para evaluación de estrés	**21,1**

Tabla 25 Condición del Estrés de diálogo social forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la dependencia diálogo social de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Condición intralaboral de la oficina control interno forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	23,4
Relaciones sociales en el trabajo	25,3
Retroalimentación del desempeño	18,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	7,9
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**20,0**
Claridad del rol	25,6
Capacitación	29,2
Participación y manejo del cambio	21,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5,2
Control y autonomía sobre el trabajo	36,1
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**23,0**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,7
Demandas emocionales	10,7
Demandas cuantitativas	27,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	15,3
Demandas de carga mental	65,0
Consistencia del rol	10,8
Demandas de la jornada de trabajo	33,4
DEMANDAS DEL TRABAJO	**22,8**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,0
Reconocimiento y compensación	15,3
RECOMPENSAS	**15,2**
INTRALABORAL	**22,4**

Tabla 26 Condición intralaboral de la oficina de control interno forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de la oficina de control interno forma A correspondiente a 6 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones su dimensión relación con los colaboradores (subordinados) presenta riesgo despreciable o sin riesgo. Paralelamente, la retroalimentación del desempeño presenta nivel de riesgo bajo. En cuanto a características del liderazgo el nivel de riesgo es medio; y de las relaciones sociales en el trabajo existe un riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones, se identifican la participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, dentro de un riesgo bajo. Por otra parte, las dimensiones capacitación y, control y autonomía sobre el trabajo registran nivel de riesgo medio. Finalmente, la claridad del rol presenta nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo despreciable. En términos de dimensiones, se encuentra que casi en su totalidad se encuentran entre un nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo) y riesgo bajo. Por su parte, las demandas de la jornada de trabajo presentan riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, en cuanto a sus dimensiones se encuentra que las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presenta nivel de riesgo alto. En cuanto al reconocimiento y compensación existe un nivel de riesgo bajo.

Condición extralaboral de la oficina de control interno forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	10,4
Relaciones familiares	5,6
Comunicación y relaciones interpersonales	13,3
Situación económica del grupo familiar	19,5
Características de la vivienda y de su entorno	11,6
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12,5
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	21,9
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**13,3**

Tabla 27 Condición extralaboral de la oficina de control interno forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral de oficina de control interno forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo bajo.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo despreciable o sin riesgo; lo cual indica que, los empleados gozan de lazos afectivos satisfactorios con sus familiares. Así mismo, se observan las siguientes dimensiones en un riesgo bajo: tiempo fuera del trabajo; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. En relación con la comunicación y relaciones interpersonales; características de la vivienda y de su entorno; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se refleja un nivel de riesgo medio.

Condición del estrés de la oficina de control interno forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**9,0**

Tabla 28 Condición del estrés de la población de la oficina de control interno forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de oficina de control interno forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo bajo. Sin embargo, se sugiere seguir fomentando la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el trabajo.

Condición intralaboral de la oficina jurídica forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	23,5
Relaciones sociales en el trabajo	24,3
Retroalimentación del desempeño	41,2
Relación con los colaboradores (subordinados)	3,8
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**21,6**
Claridad del rol	21,4
Capacitación	35,3
Participación y manejo del cambio	36,1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	19,3
Control y autonomía sobre el trabajo	35,9
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**27,8**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23,6
Demandas emocionales	17,1
Demandas cuantitativas	31,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	30,4
Demandas de carga mental	75,8
Consistencia del rol	18,1
Demandas de la jornada de trabajo	25,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	**29,9**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	11,2
Reconocimiento y compensación	25,3
RECOMPENSAS	**18,9**
INTRALABORAL	**25,8**

Tabla 29 Condición intralaboral de la oficina jurídica forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de la oficina jurídica forma A correspondiente a 13 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Aunque, en términos de dimensiones su dimensión relación con los colaboradores (subordinados) presenta riesgo despreciable; en cuanto a características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se muestra un nivel de riesgo medio. Respecto a la retroalimentación del desempeño el riesgo presente es alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones se encontró que la claridad del rol; participación y manejo del cambio; y control y autonomía sobre el trabajo existe un nivel de riesgo medio. Por otra parte, en relación con las dimensiones: capacitación y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, los niveles de riesgo son altos.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, las exigencias de responsabilidad del cargo (como se ha venido observando en otras dependencias) presenta nivel de riesgo despreciable. En cuanto a dimensiones con nivel de riesgo bajo se encuentran: demandas emocionales; demandas cuantitativas; consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo. Por último, las demandas ambientales y de esfuerzo físico; la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de carga mental reflejan un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, lográndose evidenciar que en sus dimensiones: reconocimiento y compensación; y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, el nivel de riesgo que se muestra es alto.

Condición extralaboral de la oficina jurídica forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	23,6
Relaciones familiares	5,1
Comunicación y relaciones interpersonales	10,4
Situación económica del grupo familiar	34,0
Características de la vivienda y de su entorno	15,2
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	26,3
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	39,9
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**20,6**

Tabla 30 Condición extralaboral de la oficina jurídica forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de la oficina jurídica forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo despreciable o sin riesgo; lo cual indica que, los empleados gozan de lazos afectivos satisfactorios con sus familiares. Así mismo, se observa la dimensión tiempo fuera del trabajo en un riesgo bajo. En relación con la comunicación y relaciones interpersonales se refleja un nivel de riesgo medio. Al considerarse las dimensiones: situación económica del grupo familiar; características de la vivienda y de su entorno; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se halla que estas se encuentran bajo un nivel de riesgo alto.

Condición del estrés de la oficina jurídica forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**18,5**

Tabla 31 Condición del Estrés de la Oficina Jurídica forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la oficina jurídica forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Condición intralaboral de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	9,3
Relaciones sociales en el trabajo	6,3
Retroalimentación del desempeño	19,2
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**9,7**
Claridad del rol	17,5
Capacitación	8,3
Participación y manejo del cambio	32,0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	20,9
Control y autonomía sobre el trabajo	26,4
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**20,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20,5
Demandas emocionales	38,9
Demandas cuantitativas	19,4
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16,7
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	58,3
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	16,7
DEMANDAS DEL TRABAJO	**28,5**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	10,4
Reconocimiento y compensación	18,1
RECOMPENSAS	**15,0**
INTRALABORAL	**19,9**

Tabla 32 Condición intralaboral de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B correspondiente a 6 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta un nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, de igual manera, se encuentran en un nivel de riesgo bajo, a excepción de la dimensión relaciones sociales en el trabajo, en donde se observa nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo).

El dominio: control sobre el trabajo, el nivel de riesgo presente es bajo. En términos de dimensiones, la mayoría que conforman el dominio se encuentran en nivel de riesgo bajo; no obstante, la dimensión claridad del rol se evidencia nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta un nivel de riesgo bajo; así mismo. En términos de dimensiones, se encuentra de forma positiva que, gran parte de las dimensiones se encuentran en niveles de riesgo bajo y despreciable (o sin riesgo). Por otra parte, se identifica nivel de riesgo medio en cuanto a las demandas emocionales.

El domino: recompensas, presenta un nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentra que ambas: reconocimiento y compensación; y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, de igual forma, indican nivel de riesgo medio. Por tanto, es posible que el personal considere que pueden existir mejoras respecto a las retribuciones y compensaciones por el trabajo que desempeña.

Condición extralaboral de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Operativo
Tiempo fuera del trabajo	19,8
Relaciones familiares	2,8
Comunicación y relaciones interpersonales	11,7
Situación económica del grupo familiar	27,8
Características de la vivienda y de su entorno	18,5
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	37,5
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	54,2
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**23,4**

Tabla 33 Condición extralaboral de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal oficina del inspector de la gestión de tierras forma B, se encuentra que el total de la población evaluada presenta un nivel de riesgo medio.

En la tabla anterior, nuevamente se evidencia que respecto a las relaciones familiares existe riesgo despreciable. En cuanto al riesgo bajo se puede observar las dimensiones: tiempo fuera del trabajo; y comunicación y relaciones interpersonales. La dimensión situación económica del grupo familiar; evidencia un riesgo medio. En referencia con las características de la vivienda y de su entorno; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se encuentran en nivel de riesgo alto. Por último, se evidencia que la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda se encuentra en un nivel de riesgo muy alto.

Condición del estrés de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B

CONDICIÓN ESTRÉS	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**18,9**

Tabla 34 condición del estrés de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la oficina del inspector de la gestión de tierras forma B de la empresa Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, lo que significa que los niveles de riesgo alto, síntomas más críticos y frecuentes, requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Condición intralaboral de topógrafo forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	14,4
Relaciones sociales en el trabajo	19,5
Retroalimentación del desempeño	28,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,0
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**14,7**
Claridad del rol	11,0
Capacitación	24,3
Participación y manejo del cambio	28,2
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	24,0
Control y autonomía sobre el trabajo	38,9
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**22,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26,9
Demandas emocionales	0,0
Demandas cuantitativas	34,0
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	28,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	20,1
Demandas de carga mental	62,5
Consistencia del rol	17,5
Demandas de la jornada de trabajo	20,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**24,5**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20,0
Reconocimiento y compensación	34,0
RECOMPENSAS	**27,7**
INTRALABORAL	**21,2**

Tabla 35 Condición intralaboral de topógrafo forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de dirección general - topógrafo forma A correspondiente a 12 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, señala un nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que la dimensión relaciones con los colaboradores, como se ha venido presentando, refleja un nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). Las características del liderazgo se encuentran en un nivel de riesgo bajo. En cuanto a sus otras dimensiones como: relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, se observa un nivel de riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Así mismo, en términos de dimensiones, se encuentra que la mayoría se ubican en un nivel de riesgo medio. Por otra parte, en cuanto a las demandas ambientales y de esfuerzo físico y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se observa en un nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo despreciable. En términos de dimensiones, de igual forma se encuentra que casi en su totalidad, presentan nivel de riesgo entre bajo y riesgo despreciable (o sin riesgo). No obstante, las dimensiones: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas cuantitativas; presentan nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto. Así mismo, en cuanto a sus dimensiones se encuentran que ambas (recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza reconocimiento y compensación) se evidencia un nivel de riesgo medio. Por lo que se percibe poca satisfacción del grupo de trabajo respecto a las retribuciones motivacionales y económicas de a su trabajo.

Condición extralaboral de topógrafo forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Tiempo fuera del trabajo	34,4
Relaciones familiares	11,8
Comunicación y relaciones interpersonales	22,9
Situación económica del grupo familiar	34,7
Características de la vivienda y de su entorno	18,5
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	30,6
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	52,1
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**27,7**

Tabla 36 Condición extralaboral de topógrafo forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo alto.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo bajo, por lo que se presumen adecuadas redes de apoyo.; y en cuanto a la dimensión tiempo fuera del trabajo se observa un nivel de riesgo medio. Sin embargo, se observan las siguientes dimensiones bajo un nivel de riesgo alto: comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; características de la vivienda y de su entorno; y la influencia del entorno extralaboral. Por último, la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, existe un nivel de riesgo muy alto.

Condición del estrés de topógrafo forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**16,1**

Tabla 37 Condición del estrés de topógrafo forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de topógrafo forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio. En otras palabras, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

7.8. Secretaría General

Condición intralaboral de la secretaría general forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	26,8
Relaciones sociales en el trabajo	12,2
Retroalimentación del desempeño	36,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	3,8
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**17,9**
Claridad del rol	18,8
Capacitación	25,8
Participación y manejo del cambio	38,1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	23,1
Control y autonomía sobre el trabajo	39,2
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**27,2**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21,7
Demandas emocionales	17,1
Demandas cuantitativas	37,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	42,5
Exigencias de responsabilidad del cargo	28,8
Demandas de carga mental	71,8
Consistencia del rol	23,3
Demandas de la jornada de trabajo	37,5
DEMANDAS DEL TRABAJO	**31,4**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16,3
Reconocimiento y compensación	25,6
RECOMPENSAS	**21,4**
INTRALABORAL	**25,3**

Tabla 38 Condición intralaboral de la secretaría general forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de la secretaría general forma A correspondiente a 20 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Por otro lado, la dimensión relaciones sociales en el trabajo muestra un nivel de riesgo bajo, por lo que se percibe interacciones sanas entre el grupo de trabajo. Con respecto a las características del liderazgo; y retroalimentación del desempeño se observan bajo un riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio; así mismo, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: claridad del rol; capacitación; y control y autonomía sobre el trabajo. Al revisar las dimensiones participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se identifica que presentan nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. De la misma forma, se encuentran las demandas ambientales y del esfuerzo físico; demandas emocionales y la consistencia del rol. Las dimensiones demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de carga mental, presentan nivel de riesgo medio. En cuanto a demandas de la jornada de trabajo existe un riesgo alto. Por otro lado, las exigencias de responsabilidad del cargo siguen indicando un nivel de riesgo despreciable.

El domino: recompensas, se observa un nivel de riesgo alto; sus dimensiones, reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presentan de igual forma un riesgo alto. Por lo que se puede concluir que los funcionarios evaluados en esta área, refieren que pueden mejorar, el reconocimiento y remuneración económica.

Condición extralaboral de la secretaría general forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Tiempo fuera del trabajo	37,2
Relaciones familiares	5,4
Comunicación y relaciones interpersonales	14,0
Situación económica del grupo familiar	28,3
Características de la vivienda y de su entorno	17,5
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	21,3
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	36,2
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**22,6**

Tabla 39 Condición extralaboral de la secretaría general forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de secretaría general forma A, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

En la tabla anterior, una vez más puede evidenciarse que la dimensión relaciones familiares presenta nivel de riesgo despreciable, significando la familia una red de apoyo para los trabajadores. Las dimensiones tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo contemplan un nivel de riesgo medio. Observando las dimensiones características de la vivienda y de su entorno; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, logra notarse un nivel de riesgo alto.

Condición del estrés de la secretaría general forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**23,2**

Tabla 40 Condición del estrés de la secretaría general forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la secretaría general forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Condición intralaboral de la coordinación para la gestión contractual forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	15,4
Relaciones sociales en el trabajo	13,8
Retroalimentación del desempeño	27,9
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,0
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**13,0**
Claridad del rol	20,9
Capacitación	25,0
Participación y manejo del cambio	31,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	8,9
Control y autonomía sobre el trabajo	38,1
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**23,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,4
Demandas emocionales	17,1
Demandas cuantitativas	41,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	49,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	31,5
Demandas de carga mental	77,9
Consistencia del rol	27,1
Demandas de la jornada de trabajo	46,4
DEMANDAS DEL TRABAJO	**34,9**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,1
Reconocimiento y compensación	25,0
RECOMPENSAS	**21,5**
INTRALABORAL	**24,4**

Tabla 41 Condición intralaboral de la coordinación para la gestión contractual forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de la coordinación para la gestión contractual forma A correspondiente a 7 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Por lo que se presume interacciones de respeto entre la jefes y subordinados. En relación con las características del liderazgo; y relaciones sociales en el trabajo el nivel de riesgo es bajo. No obstante, la dimensión retroalimentación del desempeño. Presentan riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En termino de dimensiones, es posible evidenciarse que todas presentan nivel de riesgo medio: claridad del rol; capacitación; participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, las exigencias de responsabilidad del cargo presentan nivel de riesgo despreciable. Demandas emocionales refleja un nivel de riesgo bajo. Por otro lado, las demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; demandas de carga mental; y consistencia del rol, registran un nivel de riesgo medio. Finalmente, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de la jornada de trabajo, reflejan un nivel de riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, al igual que una de sus dimensiones que lo componen: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza. En cuanto a recompensa y compensación; existe un riesgo medio. Por lo que los funcionarios esperan una mejora respecto a las retribuciones y compensaciones respecto a sus labores.

Condición extralaboral de la coordinación para la gestión contractual forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	29,5
Relaciones familiares	13,1
Comunicación y relaciones interpersonales	22,1
Situación económica del grupo familiar	26,2
Características de la vivienda y de su entorno	20,2
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	29,8
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	34,0
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**24,3**

Tabla 42 Condición extralaboral de la coordinación para la gestión contractual forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de la coordinación para la gestión contractual forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo alto.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, en un nivel de riesgo bajo; lo cual indica que, los empleados gozan de una red de apoyo la cual es su familia. Teniendo en cuenta las dimensiones tiempo fuera del trabajo y situación económica del grupo familiar, se observa un nivel de riesgo medio. En relación con las dimensiones: comunicación y relaciones interpersonales; características de la vivienda y de su entorno; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se contempla que estas se encuentran bajo un nivel de riesgo alto; requiriendo intervenciones direccionadas a mitigar los niveles de riesgo presente.

Condición del estrés de la coordinación para la gestión contractual forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**18,9**

Tabla 43 Condición del estrés de la coordinación para la gestión contractual Forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la coordinación para la gestión contractual forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Condición intralaboral de la subdirección de talento humano forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	39,0
Relaciones sociales en el trabajo	29,7
Retroalimentación del desempeño	38,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	6,1
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**28,5**
Claridad del rol	20,7
Capacitación	28,3
Participación y manejo del cambio	40,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	19,2
Control y autonomía sobre el trabajo	36,7
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**27,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20,4
Demandas emocionales	9,3
Demandas cuantitativas	28,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	31,3
Exigencias de responsabilidad del cargo	30,3
Demandas de carga mental	62,3
Consistencia del rol	23,3
Demandas de la jornada de trabajo	17,2
DEMANDAS DEL TRABAJO	**25,7**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,3
Reconocimiento y compensación	18,1
RECOMPENSAS	**16,8**
INTRALABORAL	**26,2**

Tabla 44 Condición intralaboral de la subdirección de talento humano forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de talento humano forma A de la Agencia Nacional de Tierras correspondiente a 15 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. Si bien, en términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable; la dimensión retroalimentación del desempeño presentan riesgo bajo; mientras que las características del liderazgo; y relaciones sociales en el trabajo existe un nivel de riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio, así mismo, varias de las dimensiones que lo conforman presentan este nivel de riesgo, las cuales son: claridad del rol; capacitación; y control y autonomía sobre el trabajo. En el caso de las dimensiones: participación y manejo del cambio, y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos el nivel de riesgo existente es alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. Al revisar el nivel de riesgo de las dimensiones, se encuentra que todas se encuentran entre un nivel de riesgo bajo y despreciable (o sin riesgo), por lo que las actividades a realizar para este dominio, están destinadas a mantener los índices de riesgo bajo.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, al igual que su dimensión recompensa y compensación. Adicionalmente, la dimensión: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza, el riesgo es alto.

Condición intralaboral de la subdirección de talento humano forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	41,9
Relaciones sociales en el trabajo	32,1
Retroalimentación del desempeño	39,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**37,5**
Claridad del rol	12,0
Capacitación	21,7
Participación y manejo del cambio	30,0
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	23,8
Control y autonomía sobre el trabajo	38,3
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**23,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,6
Demandas emocionales	14,4
Demandas cuantitativas	30,0
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	28,8
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	71,0
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	20,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**28,5**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5,0
Reconocimiento y compensación	16,7
RECOMPENSAS	**12,0**
INTRALABORAL	**28,6**

Tabla 45 Condición intralaboral de la subdirección de talento humano forma B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de talento humano forma B, correspondiente a 5 trabajadores, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. En términos de dimensiones, se encuentra que las relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, evidencian un nivel de riesgo alto; mientras que las características del liderazgo y presentan riesgo muy alto. Por lo que se requiere intervención inmediata ya que el riesgo es bastante significativo.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra en primera instancia que las dimensiones: participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo, se registra paralelamente al dominio, un nivel de riesgo bajo. En un nivel de riesgo medio se encuentra las dimensiones: claridad del rol y capacitación.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo; de igual manera dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; y demandas cuantitativas. Por otra parte, las demandas emocionales; y demandas de la jornada de trabajo, indican un riesgo despreciable. No obstante, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de carga mental reflejan un riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, donde se observa que la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, el riesgo es bajo, mientras que en la dimensión reconocimiento y compensación, el nivel de riesgo es medio.

Condición extralaboral de la subdirección de talento humano forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Tiempo fuera del trabajo	22,9	28,8
Relaciones familiares	3,9	10,0
Comunicación y relaciones interpersonales	10,0	12,0
Situación económica del grupo familiar	16,7	38,3
Características de la vivienda y de su entorno	12,0	20,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	27,8	31,7
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	34,2	51,3
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**17,1**	**25,8**

Tabla 46 Condición extralaboral de la subdirección de talento humano forma A y B

Acorde a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de talento humano forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio en la forma A y alto en la forma B.

Inicialmente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo despreciable o sin riesgo en la forma A, y riesgo bajo en su forma B. Respecto a la comunicación y relaciones interpersonales ambas indican un riesgo bajo. En cuanto al tiempo fuera del trabajo y situación económica del grupo familiar, existe un nivel de riesgo bajo en la forma A y medio en la forma B. En la dimensión características de la vivienda y de su entorno, se encuentra un nivel de riesgo medio para la personal forma A y riesgo alto para la forma B. Observando la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, ambas formas coinciden en un nivel de riesgo alto. Por último, se evidencia un riesgo alto en las dimensiones; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda en la forma A y un riesgo muy alto en la forma B.

Condición del estrés de la subdirección de talento humano forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**14,8**	**14,0**

Tabla 47 condición del estrés de la población subdirección de talento humano forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de talento humano forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio, es decir que se encuentra una presentación de síntomas indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral del personal de la subdirección administrativa y financiera forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	25,5
Relaciones sociales en el trabajo	19,1
Retroalimentación del desempeño	33,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	5,3
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**19,8**
Claridad del rol	15,3
Capacitación	29,6
Participación y manejo del cambio	34,4
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16,3
Control y autonomía sobre el trabajo	39,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**24,3**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21,3
Demandas emocionales	14,2
Demandas cuantitativas	34,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	33,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	36,5
Demandas de carga mental	72,6
Consistencia del rol	22,0
Demandas de la jornada de trabajo	30,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	**30,1**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	14,7
Reconocimiento y compensación	21,1
RECOMPENSAS	**18,2**
INTRALABORAL	**24,7**

Tabla 48 Condición intralaboral del personal de la subdirección administrativa y financiera forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección administrativa y financiera forma A, de la Agencia Nacional de Tierras correspondiente a 38 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores indica un nivel riesgo bajo. Por lo que se presume relaciones de respeto entre jefes y personal a cargo. No obstante, las siguientes dimensiones presentan riesgo medio: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; y retroalimentación del desempeño.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio, así mismo, todas las dimensiones que lo conforman presentan este nivel de riesgo, las cuales son: claridad del rol; capacitación; participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo. Convirtiendo estos factores susceptibles de mejoras.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo; de la misma forma, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: demandas ambientales y de esfuerzo físico; y consistencia del rol. También se evidencia dimensiones con riesgo despreciable, entre ellas: demandas emocionales; y exigencias de responsabilidad del cargo. Por otra parte, las demandas cuantitativas; la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demandas de carga mental; y demandas de la jornada de trabajo, se evidencia un nivel de riesgo medio. Por lo que de estos colaboradores indican posibilidades de mejora entorno a estas dimensiones.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, al igual que su dimensión recompensa y compensación. Por otra parte, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza, el riesgo es alto. Por lo que es posible concluir que los funcionarios evaluados con el cuestionario forman a refieren sobre las retribuciones que reciben por la realización de su labor que pueden mejorar.

Condición intralaboral de la subdirección administrativa y financiera forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	22,7
Relaciones sociales en el trabajo	19,4
Retroalimentación del desempeño	31,2
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**22,8**
Claridad del rol	28,8
Capacitación	36,8
Participación y manejo del cambio	44,6
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	29,8
Control y autonomía sobre el trabajo	40,2
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**34,9**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,8
Demandas emocionales	27,1
Demandas cuantitativas	37,7
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	34,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	67,1
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	27,9
DEMANDAS DEL TRABAJO	**31,5**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12,5
Reconocimiento y compensación	21,8
RECOMPENSAS	**18,1**
INTRALABORAL	**26,8**

Tabla 49 Condición intralaboral de la subdirección administrativa y financiera forma B

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección administrativa y financiera forma B, de la Agencia Nacional de Tierras correspondiente a 17 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, las dimensiones. Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan riesgo medio; y en cuanto a la retroalimentación del desempeño se observa un riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. En termino de dimensiones, aunque existe un nivel de riesgo bajo; otras dimensiones como: claridad del rol; capacitación; y participación y manejo del cambio, muestran un nivel de riesgo alto. Por último, pero no menos relevante, en cuanto a la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo existe un riesgo medio.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo; de la misma forma, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas emocionales; y demandas de la jornada de trabajo. Por otra parte, las demandas cuantitativas; y demandas de carga mental; se evidencia un nivel de riesgo medio. En cuanto a la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral existe un nivel de riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto. Respecto a sus dimensiones: recompensa y compensación; y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza, el riesgo es medio.

Condición extralaboral de la subdirección administrativa y financiera forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Tiempo fuera del trabajo	21,2	26,2
Relaciones familiares	5,9	8,3
Comunicación y relaciones interpersonales	10,5	12,5
Situación económica del grupo familiar	25,4	25,0
Características de la vivienda y de su entorno	14,3	17,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	17,8	17,2
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	37,7	31,3
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**18,2**	**19,3**

Tabla 50 Condición extralaboral de la subdirección administrativa y financiera forma A y B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral de la subdirección administrativa y financiera forma A y B, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio para ambas formas.

En la tabla anterior, en cuanto a la dimensión: relaciones familiares, se observa un nivel de riesgo despreciable para la forma A y Bajo en la forma B. En la dimensión tiempo fuera del trabajo se refleja un nivel de riesgo bajo en la forma A, pero un riesgo medio en la forma B. Sucede lo contrario en las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales y situación económica del grupo familiar, donde el nivel de riesgo para la forma A ese medio, pero en el caso de la forma B es bajo. Ambas formas coinciden en el nivel de riesgo de sus dimensiones donde, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo refleja un riesgo medio, y, en relación con características de la vivienda y de su entorno y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, el nivel de riesgo es alto.

Condición del estrés de la subdirección administrativa y financiera forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**13,1**	**16,4**

Tabla 51 Condición del estrés de la subdirección administrativa y financiera forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección administrativa y financiera forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio, es decir que se encuentra una presentación de síntomas indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral de infraestructura y soporte tecnológico forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	24,3
Relaciones sociales en el trabajo	16,3
Retroalimentación del desempeño	38,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	7,1
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**19,5**
Claridad del rol	25,0
Capacitación	60,2
Participación y manejo del cambio	37,5
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	15,3
Control y autonomía sobre el trabajo	32,4
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**31,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	17,8
Demandas emocionales	9,9
Demandas cuantitativas	31,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	44,5
Exigencias de responsabilidad del cargo	33,3
Demandas de carga mental	62,8
Consistencia del rol	22,8
Demandas de la jornada de trabajo	37,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	**28,2**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	18,3
Reconocimiento y compensación	32,8
RECOMPENSAS	**27,0**
INTRALABORAL	**24,9**

Tabla 52 Condición intralaboral de infraestructura y soporte tecnológico forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de infraestructura y soporte tecnológico forma A correspondiente a 9 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores (como se ha venido observando) presenta riesgo despreciable. Por lo que se presume relaciones de respeto entre la jefatura y subordinados. No obstante, las siguientes dimensiones presentan riesgo medio: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; y retroalimentación del desempeño.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. En termino de dimensiones, la siguientes se encuentran en un nivel de riesgo medio: participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo. En cuanto a la claridad del rol existe un nivel de riesgo alto; y respecto a la capacitación el riesgo que se presenta es muy alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo despreciable. De forma positiva, logra evidenciarse que en su mayoría las dimensiones presentan niveles de riesgo entre bajo y despreciable. No obstante, las dimensiones: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de la jornada de trabajo, requieren de intervención ya que presentan nivel de riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, al igual que sus dimensiones que lo componen: recompensa y compensación; y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza. Por lo que es posible concluir que los funcionarios esperan una mejora respecto a las retribuciones que reciben por la realización de su labor.

Condición extralaboral de infraestructura y soporte tecnológico forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	27,1
Relaciones familiares	4,6
Comunicación y relaciones interpersonales	15,6
Situación económica del grupo familiar	19,4
Características de la vivienda y de su entorno	12,7
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	17,6
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	22,2
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**17,7**

Tabla 53 Condición extralaboral de infraestructura y soporte tecnológico forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal infraestructura y soporte tecnológico forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, al igual que la mayoría de las otras dependencias, un nivel de riesgo despreciable. En cuanto a la situación económica del grupo familiar se refleja un nivel de riesgo bajo, por lo que es posible decir que el personal de este grupo no presenta carencias a nivel económico. Sin embargo, al observar las otras dimensiones como: tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; características de la vivienda y de su entorno; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se muestra un nivel de riesgo medio en ellas.

Condición del estrés de infraestructura y soporte tecnológico forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**8,9**

Tabla 54 Condición del estrés de infraestructura y soporte tecnológico forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de infraestructura y soporte tecnológico forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo bajo. Lo cual es indicativo de una baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

7.9. Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad

Condición intralaboral de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	25,4
Relaciones sociales en el trabajo	26,2
Retroalimentación del desempeño	34,5
Relación con los colaboradores (subordinados)	8,2
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**23,0**
Claridad del rol	23,9
Capacitación	35,5
Participación y manejo del cambio	45,4
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,0
Control y autonomía sobre el trabajo	33,8
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**31,3**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22,8
Demandas emocionales	10,1
Demandas cuantitativas	30,1
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,5
Exigencias de responsabilidad del cargo	26,3
Demandas de carga mental	64,2
Consistencia del rol	25,5
Demandas de la jornada de trabajo	29,4
DEMANDAS DEL TRABAJO	**28,0**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	18,7
Reconocimiento y compensación	28,7
RECOMPENSAS	**24,2**
INTRALABORAL	**26,0**

Tabla 55 Condición intralaboral de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A

correspondiente a 19 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que la dimensión relaciones con los colaboradores, presenta nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). En cuanto a otras dimensiones como: características del liderazgo; y retroalimentación del desempeño, muestran un nivel de riesgo medio. Respecto a la dimensión relaciones sociales en el trabajo existe un nivel de riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. Así mismo, en términos de dimensiones, gran parte que conforman este dominio presentan el mismo nivel de riesgo (alto). Por lo que se sugiere continuar ofreciéndole a los trabajadores la facilidad de ejercer un manejo sobre su labor, enfatizando en aquellos factores que les dan a los individuos la competencia de influir sobre su trabajo. Respecto al control y autonomía sobre el trabajo, el nivel de riesgo es medio.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo despreciable. En términos de dimensiones, se encuentra que las demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas emocionales; demandas cuantitativas; exigencias de responsabilidad del cargo; y demandas de carga mental, presentan nivel de riesgo entre bajo y despreciable (o sin riesgo), por lo que estos factores no representan riesgo significativo. Sin embargo, dimensiones como: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; consistencia del rol; y demandas de la jornada de trabajo, muestran un nivel de riesgo medio, requiriendo mejoras en estos aspectos.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que las dos que la conforman presentan este mismo nivel de riesgo (alto): reconocimiento y compensación, y la otra: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. En

consecuencia, es conveniente intervenir favorablemente respecto a las recompensas que reciben estos trabajadores por su labor desempeñada.

Condición extralaboral de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	25,7
Relaciones familiares	10,5
Comunicación y relaciones interpersonales	14,2
Situación económica del grupo familiar	38,6
Características de la vivienda y de su entorno	18,9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	34,2
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	44,4
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**24,9**

Tabla 56 Condición extralaboral de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo alto.

En la tabla anterior, en cuanto al riesgo bajo se puede observar las dimensiones: relaciones familiares, lo que puede significar una red de apoyo para los trabajadores. Las dimensiones tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales registran un nivel de riesgo medio. Por otra parte, se encuentran las siguientes dimensiones bajo un nivel de riesgo alto: situación económica del grupo familiar; características de la vivienda y de su entorno, y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Por último, se evidencia que la dimensión: desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda muestra un nivel de riesgo muy alto, haciendo urgente una intervención general en cuanto los factores extralaborales que puedan influir negativamente en la vida laboral y personal de los trabajadores.

Condición del estrés de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**15,4**

Tabla 57 Condición del estrés de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio. En otras palabras, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral de la subdirección de planeación operativa forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	25,8
Relaciones sociales en el trabajo	25,0
Retroalimentación del desempeño	40,7
Relación con los colaboradores (subordinados)	9,7
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**23,8**
Claridad del rol	26,0
Capacitación	36,9
Participación y manejo del cambio	39,8
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	30,8
Control y autonomía sobre el trabajo	30,4
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**31,7**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22,5
Demandas emocionales	8,9
Demandas cuantitativas	27,4
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	32,2
Exigencias de responsabilidad del cargo	25,6
Demandas de carga mental	68,6
Consistencia del rol	20,7
Demandas de la jornada de trabajo	23,2
DEMANDAS DEL TRABAJO	**26,3**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20,4
Reconocimiento y compensación	24,7
RECOMPENSAS	**22,9**
INTRALABORAL	**26,9**

Tabla 58 Condición intralaboral de la subdirección de planeación operativa forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de planeación operativa forma A correspondiente a 14 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra la dimensión relación con los colaboradores, se ubica en un nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). Sin embargo, las dimensiones características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan nivel de riesgo medio; mientras que la dimensión retroalimentación del desempeño indican un riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. En términos de dimensiones, se encuentra que las siguientes, de igual forma, registran un nivel de riesgo alto: claridad del rol; capacitación; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. En cuanto al control y autonomía sobre el trabajo, este refleja un nivel de riesgo medio.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo despreciable; así mismo; en términos de dimensiones, se encuentran demandas emocionales y exigencias de responsabilidad del cargo en este nivel de riesgo (despreciable). Por otro lado, demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; demandas de carga mental; consistencia del rol; y demandas de la jornada de trabajo, señalan un nivel de riesgo bajo. En cuanto a la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, esta muestra un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto. En cuanto a sus dimensiones se encuentra que reconocimiento y compensación, el nivel de riesgo es medio; mientras que, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presentan nivel de riesgo muy alto.

Condición extralaboral de la subdirección de planeación operativa forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Tiempo fuera del trabajo	22,8
Relaciones familiares	4,8
Comunicación y relaciones interpersonales	12,9
Situación económica del grupo familiar	26,2
Características de la vivienda y de su entorno	16,1
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23,8
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	27,7
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**18,6**

Tabla 59 Condición extralaboral de la subdirección de planeación operativa forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de planeación operativa forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo despreciable; y en cuanto al tiempo fuera del trabajo se observa un nivel de riesgo bajo. Por otra parte, comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral, se contempla un nivel de riesgo medio. Por último, respecto a las dimensiones características de la vivienda y de su entorno; y el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda existe un nivel de riesgo alto.

Condición del estrés de la subdirección de planeación operativa forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**15,0**

Tabla 60 Condición del estrés de la subdirección de planeación operativa forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de planeación operativa forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio. En otras palabras, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	18,0
Relaciones sociales en el trabajo	13,0
Retroalimentación del desempeño	25,2
Relación con los colaboradores (subordinados)	5,3
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**14,4**
Claridad del rol	18,9
Capacitación	34,0
Participación y manejo del cambio	30,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	19,0
Control y autonomía sobre el trabajo	32,3
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**25,1**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21,9
Demandas emocionales	15,6
Demandas cuantitativas	38,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	34,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	25,7
Demandas de carga mental	68,0
Consistencia del rol	20,0
Demandas de la jornada de trabajo	34,4
DEMANDAS DEL TRABAJO	**29,1**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	14,0
Reconocimiento y compensación	22,3
RECOMPENSAS	**18,5**
INTRALABORAL	**22,3**

Tabla 61 Condición intralaboral de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de sistemas de información de tierras forma A, correspondiente a 25 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Por otro lado, las relaciones sociales en el trabajo indican un nivel de riesgo bajo. Respecto a las dimensiones: características del liderazgo; y retroalimentación del desempeño se observan bajo un riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio; así mismo, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: claridad del rol; participación y manejo del cambio; y control y autonomía sobre el trabajo. No obstante, las dimensiones capacitación y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, muestran un nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. De la misma forma, se encuentra que las dimensiones: demandas ambientales y del esfuerzo físico; demanda de carga mental; y consistencia del rol, indican un nivel de riesgo bajo. Respecto a las demandas emocionales; y exigencias de responsabilidad del cargo, se evidencia un riesgo despreciable. Por otra parte, demandas cuantitativas; y, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, reflejan un nivel de riesgo medio. De la dimensión demandas de la jornada de trabajo, se observa que existe un riesgo alto

El domino: recompensas, se observa un nivel de riesgo medio; sus dimensiones, reconocimiento y compensación, indica un riesgo medio, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presenta riesgo alto.

Condición extralaboral de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Tiempo fuera del trabajo	26,8
Relaciones familiares	8,0
Comunicación y relaciones interpersonales	12,6
Situación económica del grupo familiar	25,3
Características de la vivienda y de su entorno	18,1
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	19,7
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	33,8
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**20,2**

Tabla 62 Condición extralaboral de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de sistemas de información de tierras forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares bajo un riesgo despreciable. En cuanto a las dimensiones: tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral, se observa un nivel de riesgo medio. Por último, se contempla un nivel de riesgo alto con respecto a las dimensiones: características de la vivienda y de su entorno; y el desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Condición del estrés de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**14,1**

Tabla 63 Condición del estrés de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de sistemas de información de tierras forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio. En otras palabras, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

7.10. Dirección de gestión jurídica de tierras

Condición intralaboral de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	15,7
Relaciones sociales en el trabajo	17,8
Retroalimentación del desempeño	26,7
Relación con los colaboradores (subordinados)	1,9
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**14,7**
Claridad del rol	14,5
Capacitación	19,8
Participación y manejo del cambio	29,5
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	17,9
Control y autonomía sobre el trabajo	25,8
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**20,3**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26,6
Demandas emocionales	12,6
Demandas cuantitativas	31,0
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,2
Exigencias de responsabilidad del cargo	27,4
Demandas de carga mental	70,0
Consistencia del rol	18,3
Demandas de la jornada de trabajo	26,6
DEMANDAS DEL TRABAJO	**29,0**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	14,0
Reconocimiento y compensación	18,8
RECOMPENSAS	**16,7**
INTRALABORAL	**21,7**

Tabla 64 Condición intralaboral de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de dirección de gestión jurídica de tierras forma A correspondiente a 21 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, señala un nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que la dimensión relaciones con los colaboradores, (como se ha venido presentando) presenta nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). En cuanto a sus otras dimensiones como: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño, muestran un nivel de riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Así mismo, en términos de dimensiones, en su totalidad que conforman este dominio presentan el mismo nivel de riesgo (medio). Por lo cual no se discrimina por áreas a intervenir, sugiriendo a realizarse de forma general.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que, las demandas emocionales; demandas cuantitativas; exigencias de responsabilidad del cargo; demandas de carga mental, y consistencia del rol presentan nivel de riesgo entre bajo y despreciable (o sin riesgo), por lo que las intervenciones para estos factores están orientados a mantener estos mismos niveles de riesgos bajos. No obstante, dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de la jornada de trabajo, muestran un nivel de riesgo medio, requiriendo mejoras en ellos.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que reconocimiento y compensación reflejan un riesgo medio; mientras que las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza presenta nivel de riesgo alto. Por lo tanto, es posible mencionar que el personal no se encuentra satisfecho respecto a la retribución recibida por el ejercicio de su trabajo.

Condición extralaboral de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	25,0
Relaciones familiares	10,3
Comunicación y relaciones interpersonales	15,5
Situación económica del grupo familiar	29,7
Características de la vivienda y de su entorno	21,3
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23,8
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	50,9
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**24,7**

Tabla 65 Condición extralaboral de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A

Acorde a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de dirección de gestión jurídica de tierras forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo alto.

Específicamente, se encuentran las dimensiones relaciones familiares, y tiempo fuera del trabajo bajo un riesgo bajo, por lo que se observa adecuadas redes de apoyo familiar y tiempo para actividades de ocio. Respecto a la comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, indican un nivel de riesgo medio. La dimensión característica de la vivienda y de su entorno se evidencia un nivel de riesgo alto. Por último, se identifica un nivel de riesgo muy alto en la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, por lo que se sugiere seguir promoviendo estrategias que permitan disminuir el riesgo donde se presentan niveles altos.

Condición del estrés de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**17,7**

Tabla 66 Condición del estrés de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la dirección de gestión jurídica de tierras forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio. En otras palabras, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral de la subdirección de seguridad jurídica forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	17,3
Relaciones sociales en el trabajo	18,0
Retroalimentación del desempeño	22,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	5,4
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**15,5**
Claridad del rol	15,3
Capacitación	25,9
Participación y manejo del cambio	30,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	15,4
Control y autonomía sobre el trabajo	39,7
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**23,3**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,1
Demandas emocionales	21,7
Demandas cuantitativas	37,7
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	25,5
Demandas de carga mental	73,6
Consistencia del rol	19,6
Demandas de la jornada de trabajo	30,1
DEMANDAS DEL TRABAJO	**33,9**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,2
Reconocimiento y compensación	21,9
RECOMPENSAS	**19,8**
INTRALABORAL	**24,8**

Tabla 67 Condición intralaboral de la subdirección de seguridad jurídica forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de seguridad jurídica forma A, correspondiente a 47 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Por otro lado, las otras dimensiones que conforman el dominio: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo se observan bajo un riesgo medio. En cuanto a la retroalimentación del desempeño.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio; así mismo, las dimensiones que conforman este dominio, en su totalidad se encuentran en un nivel de riesgo medio.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. De la misma forma, se encuentran las dimensiones: demandas emocionales; y consistencia del rol, en un riesgo bajo. Respecto a las demandas ambientales y del esfuerzo físico; demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demanda de carga mental; y demandas de la jornada de trabajo se evidencia un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, se observa un nivel de riesgo medio; sus dimensiones: reconocimiento y compensación, indica un riesgo medio; y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presenta riesgo alto.

Condición extralaboral de la subdirección de seguridad jurídica forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Tiempo fuera del trabajo	30,5
Relaciones familiares	9,8
Comunicación y relaciones interpersonales	14,9
Situación económica del grupo familiar	28,9
Características de la vivienda y de su entorno	17,0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23,7
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	38,3
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**22,3**

Tabla 68 Condición extralaboral de la subdirección de seguridad jurídica forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de seguridad jurídica forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, como se ha visto en otras dependencias, refleja un nivel de riesgo despreciable. En cuanto a tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se evidencia un nivel de riesgo medio. Al analizar las otras dimensiones como: características de la vivienda y de su entorno; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se muestra un nivel de riesgo alto en ellas.

Condición del estrés de la subdirección de seguridad jurídica forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**17,9**

Tabla 69 Condición del estrés de la subdirección de seguridad jurídica forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de seguridad jurídica forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Condición intralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	20,4
Relaciones sociales en el trabajo	18,2
Retroalimentación del desempeño	25,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	7,2
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**17,3**
Claridad del rol	14,0
Capacitación	27,0
Participación y manejo del cambio	29,4
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	10,5
Control y autonomía sobre el trabajo	47,2
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**22,9**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	27,1
Demandas emocionales	19,5
Demandas cuantitativas	45,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	49,3
Exigencias de responsabilidad del cargo	32,0
Demandas de carga mental	76,5
Consistencia del rol	22,6
Demandas de la jornada de trabajo	43,5
DEMANDAS DEL TRABAJO	**35,5**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,6
Reconocimiento y compensación	16,6
RECOMPENSAS	**16,1**
INTRALABORAL	**25,4**

Tabla 70 Condición intralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A correspondiente a 41 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que la dimensión relaciones con los colaboradores, se ubica en un nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). En cuanto a la retroalimentación del desempeño, se evidencia un nivel de riesgo bajo. Otras dimensiones que conforman este dominio como: características del liderazgo; y relaciones sociales en el trabajo; reflejan un nivel de riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, gran parte de ellas evidencian de igual forma un nivel de riesgo medio: claridad del rol; capacitación; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Y. Respecto al control y autonomía sobre el trabajo, se muestra un nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Si bien, en términos de dimensiones, se encuentra que las exigencias de responsabilidad del cargo que presenta nivel de riesgo despreciable, y, las demandas emocionales y consistencia del rol muestra un nivel de riesgo bajo; otras dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; y demandas de carga mental, se observa un nivel de riesgo medio. En consideración con las dimensiones: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de la jornada de trabajo, existe un nivel de riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que (a diferencia de otras entidades) el reconocimiento y compensación se observa un riesgo bajo. Pero en cuanto a la otra: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza refleja un riesgo alto.

Condición intralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	24,0
Relaciones sociales en el trabajo	35,1
Retroalimentación del desempeño	28,6
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**29,2**
Claridad del rol	16,7
Capacitación	24,6
Participación y manejo del cambio	39,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	35,4
Control y autonomía sobre el trabajo	40,9
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**29,4**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26,6
Demandas emocionales	17,5
Demandas cuantitativas	55,2
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,0
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	73,6
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	29,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**34,2**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	24,1
Reconocimiento y compensación	23,6
RECOMPENSAS	**23,8**
INTRALABORAL	**30,9**

Tabla 71 Condición intralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, correspondiente a 21 trabajadores, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. En términos de dimensiones, se encuentra que las características del liderazgo y la retroalimentación del desempeño presentan riesgo medio. Con respecto a las relaciones sociales en el trabajo se observa un nivel de riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra en primera instancia que el control y autonomía sobre el trabajo indica un nivel de riesgo bajo. En un nivel de riesgo medio se encuentra las dimensiones: capacitación; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. En cuanto a la claridad del rol se evidencia un riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; y demandas de la jornada de trabajo, se encuentran un nivel de riesgo bajo. Las demandas de carga mental presentan nivel de riesgo medio. La influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral registra un nivel de riesgo alto. Y en relación con las demandas cuantitativas se halla un nivel de riesgo muy alto. Es optimo mencionar que de las demandas emocionales el nivel de riesgo es despreciable.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, donde se observa que la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, el nivel de riesgo es muy alto; y el reconocimiento y compensación, el nivel de riesgo es medio.

Condición extralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Tiempo fuera del trabajo	38,1	31,9
Relaciones familiares	9,8	12,7
Comunicación y relaciones interpersonales	12,6	16,4
Situación económica del grupo familiar	31,1	38,5
Características de la vivienda y de su entorno	15,9	21,7
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	29,5	26,6
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	41,0	53,0
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**23,6**	**27,4**

Tabla 72 Condición extralaboral de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B

Acorde a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo alto en ambas formas.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, en un nivel de riesgo bajo en la forma A y B. Respecto al tiempo fuera del trabajo se presenta riesgo medio en su forma B y un riesgo alto en la forma A. En cuanto a las dimensiones: comunicación y relaciones interpersonales; y situación económica del grupo familiar, ambas formas coinciden en un nivel de riesgo medio. Con respecto a las características de la vivienda y de su entorno, y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se identifica un nivel de riesgo alto para la personal forma A y forma B. Finalmente, se evidencia un riesgo alto en la forma A y muy alto en la forma B, respecto a la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Condición del estrés de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**21,3**	**21,6**

Tabla 73 Condición del estrés de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de alto para ambas formas, es decir, donde se indica un nivel de riesgo alto, los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

7.11. Dirección de acceso de tierras

Condición intralaboral de la dirección de acceso a tierras forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	16,4
Relaciones sociales en el trabajo	15,6
Retroalimentación del desempeño	30,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	4,1
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**15,1**
Claridad del rol	18,5
Capacitación	24,2
Participación y manejo del cambio	34,2
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22,9
Control y autonomía sobre el trabajo	38,8
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**25,9**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	28,6
Demandas emocionales	23,1
Demandas cuantitativas	35,0
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	42,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	36,1
Demandas de carga mental	72,8
Consistencia del rol	19,3
Demandas de la jornada de trabajo	33,3
DEMANDAS DEL TRABAJO	**34,8**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,3
Reconocimiento y compensación	22,6
RECOMPENSAS	**20,2**
INTRALABORAL	**26,4**

Tabla 74 Condición intralaboral de la dirección de acceso a tierras forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de dirección de acceso a tierras forma A correspondiente a 30 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones su dimensión relación con los colaboradores (subordinados) presenta riesgo despreciable o sin riesgo. Por otro lado, la dimensión relaciones sociales en el trabajo presenta nivel de riesgo bajo. En cuanto a las características del liderazgo y retroalimentación del desempeño señalan un nivel de riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que en su mayoría registran un nivel de riesgo medio, a excepción de la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos donde el nivel de riesgo alto. Por lo anterior, todos los factores pertenecientes a este dominio son susceptibles de mejoras mediante intervenciones preventivas.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que las exigencias de responsabilidad del cargo muestran un nivel de riesgo despreciable. En relación con las demandas emocionales y consistencia del rol se observa un nivel de riesgo bajo. Sin embargo, las dimensiones: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demandas de carga mental; y demandas de la jornada de trabajo, evidencian un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, al igual que su dimensión reconocimiento y compensación. Por otra parte, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, indican un nivel alto de riesgo. Por lo anterior se observa poca satisfacción en este grupo de trabajadores, entorno a las retribuciones que reciben a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

Dirección intralaboral de la dirección de acceso a tierras forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	16,5
Relaciones sociales en el trabajo	19,5
Retroalimentación del desempeño	27,1
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**19,4**
Claridad del rol	17,9
Capacitación	20,8
Participación y manejo del cambio	37,5
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	21,4
Control y autonomía sobre el trabajo	36,8
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**25,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	28,0
Demandas emocionales	19,4
Demandas cuantitativas	33,3
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	24,5
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	64,6
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	26,7
DEMANDAS DEL TRABAJO	**30,6**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12,5
Reconocimiento y compensación	15,6
RECOMPENSAS	**14,4**
INTRALABORAL	**24,5**

Tabla 75 Dirección intralaboral de la dirección de acceso a tierras forma B

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de la dirección de acceso a tierras forma B correspondiente a 12 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio, de la misma forma en que lo muestran las dimensiones que lo conforman. Por lo anterior resulta pertinente continuar fortaleciendo las habilidades de liderazgo, específicamente la comunicación bilateral entorno a la información sobre la forma en como los trabajadores realizan su labor y las relaciones interpersonales.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. Así mismo, en términos de dimensiones, se encuentra las dimensiones: oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y control y autonomía sobre el trabajo bajo un nivel de riesgo bajo. Por otra parte, se observa las dimensiones bajo un nivel de riesgo medio: capacitación y la participación y manejo del cambio. Adicionalmente, la dimensión claridad del rol, indica un nivel de riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentran que, de forma favorable, la mayoría que conforman el dominio se ubican en un nivel de riesgo bajo, a excepción de las demandas emocionales las cuales muestran un nivel de riesgo despreciable. Por lo tanto, las intervenciones deben estar direccionadas a prevenir niveles más altos.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que ambas presentan nivel de riesgo medio. Por lo que se pueden realizar mejoras, ya sea en términos de motivación o reconocimientos (intrínseca y extrínseca).

Condición extralaboral de la dirección de acceso a tierras forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Tiempo fuera del trabajo	30,7	25,6
Relaciones familiares	11,4	17,4
Comunicación y relaciones interpersonales	20,8	22,3
Situación económica del grupo familiar	34,2	38,6
Características de la vivienda y de su entorno	20,7	17,2
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	30,8	30,3
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	43,4	41,5
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**26,3**	**25,6**

Tabla 76 Dirección extralaboral de la dirección de acceso a tierras forma A y B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal dirección de acceso a tierras forma A y B, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo alto.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, en un nivel de riesgo bajo para ambas formas, por lo que se observa adecuadas redes de apoyo. Por otra parte, en cuanto al tiempo fuera del trabajo se registra un nivel de riesgo medio. Existen diferencias en cuanto a las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales; y situación económica del grupo familiar, donde el nivel de riesgo en la forma A es alto, mientras que en la forma B el riesgo es medio. No obstante, ambas formas coinciden en un nivel de riesgo alto en las dimensiones: y características de la vivienda y de su entorno; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. Por lo que se sugiere continuar informando estrategias de formación entorno a finanzas personales y planes programados de adquisición.

Condición del estrés de la dirección de acceso a tierras forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**20,1**	**14,9**

Tabla 77 Condición del estrés de la dirección de acceso a tierras forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la dirección de acceso a tierras forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto para la forma A y Bajo para la forma B. Lo cual es indicativo respecto a la forma A, que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica; y en cuanto a la forma B, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	26,2
Relaciones sociales en el trabajo	21,1
Retroalimentación del desempeño	34,7
Relación con los colaboradores (subordinados)	4,5
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**20,7**
Claridad del rol	23,2
Capacitación	28,1
Participación y manejo del cambio	39,7
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	21,3
Control y autonomía sobre el trabajo	42,5
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**29,4**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	29,6
Demandas emocionales	19,6
Demandas cuantitativas	45,4
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	49,6
Exigencias de responsabilidad del cargo	27,6
Demandas de carga mental	77,0
Consistencia del rol	35,2
Demandas de la jornada de trabajo	40,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**37,2**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	22,0
Reconocimiento y compensación	29,6
RECOMPENSAS	**26,2**
INTRALABORAL	**29,9**

Tabla 78 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A correspondiente a 49 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que la dimensión relaciones con los colaboradores, una vez más, se ubica en un nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). En cuanto a las otras dimensiones que conforman la dimensión como: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; y retroalimentación del desempeño, presentan nivel de riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, gran parte de ellas evidencian un nivel de riesgo alto: claridad del rol; participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo. Respecto a capacitación, se muestra un nivel de riesgo medio.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Si bien, en términos de dimensiones, se encuentra que las exigencias de responsabilidad del cargo que presenta nivel de riesgo despreciable, y, las demandas emocionales muestran un nivel de riesgo bajo.; otras dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; y demandas de carga mental, se observa un nivel de riesgo medio. En consideración con las dimensiones: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo, existe un nivel de riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que una de ellas presenta igualmente un riesgo alto: reconocimiento y compensación, y en cuanto a la otra: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza refleja un riesgo muy alto.

Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	23,2
Relaciones sociales en el trabajo	21,7
Retroalimentación del desempeño	40,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**25,4**
Claridad del rol	26,5
Capacitación	27,6
Participación y manejo del cambio	39,8
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	31,3
Control y autonomía sobre el trabajo	37,2
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**33,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,2
Demandas emocionales	31,4
Demandas cuantitativas	37,8
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	30,8
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	64,2
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	29,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**33,6**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	15,9
Reconocimiento y compensación	26,9
RECOMPENSAS	**22,5**
INTRALABORAL	**29,5**

Tabla 79 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, correspondiente a 13trabajadores, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que las características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presentan riesgo medio. Con respecto a la retroalimentación del desempeño se observa un nivel de riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra en primera instancia que el control y autonomía sobre el trabajo refleja un nivel de riesgo bajo. En un nivel de riesgo medio se encuentra las dimensiones: participación y manejo del cambio, y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. En cuanto a la claridad del rol y capacitación se evidencia un riesgo alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo medio; y de igual manera dimensiones como: demandas emocionales; demandas cuantitativas; y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, reflejan un riesgo medio. Sin embargo, dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo, indican un riesgo bajo.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, donde se observa que la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; y reconocimiento y compensación, el nivel de riesgo es también alto.

Condición extralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Tiempo fuera del trabajo	34,2	28,4
Relaciones familiares	7,7	8,3
Comunicación y relaciones interpersonales	12,4	16,9
Situación económica del grupo familiar	36,7	37,8
Características de la vivienda y de su entorno	17,3	15,4
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	28,4	19,2
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	42,5	46,2
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**24,0**	**23,1**

Tabla 80 Condición extralaboral de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B

En relación con los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio en formas a y riesgo alto en forma B.

Específicamente, se encuentra que ambas coinciden con respecto a la dimensión relaciones familiares, donde no existe un riesgo significativo. De igual manera, respecto al tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales, ambas formas presentan nivel de riesgo medio. Revisando las dimensiones: situación económica del grupo familiar; características de la vivienda y de su entorno; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se observa un nivel de riesgo alto en la forma A, pero un riesgo medio en la forma B. Finalmente, se evidencia un riesgo alto en las dimensiones; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda para la forma A, y muy alto para la forma B por lo que se sugiere seguir promoviendo estrategias que permitan disminuir este riesgo.

Condición del estrés de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**22,1**	**16,4**

Tabla 81 Condición del estrés de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de alto para la forma A y un riesgo medio en la forma B, es decir, respecto a la forma A donde se indica un nivel de riesgo alto, los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. En cuanto a la forma B, se observa que se encuentra una presentación de síntomas indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	13,9
Relaciones sociales en el trabajo	17,1
Retroalimentación del desempeño	24,8
Relación con los colaboradores (subordinados)	5,2
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**14,4**
Claridad del rol	14,0
Capacitación	14,8
Participación y manejo del cambio	29,2
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	17,4
Control y autonomía sobre el trabajo	30,9
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**20,1**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21,6
Demandas emocionales	28,9
Demandas cuantitativas	36,2
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	39,1
Exigencias de responsabilidad del cargo	27,0
Demandas de carga mental	70,9
Consistencia del rol	17,6
Demandas de la jornada de trabajo	28,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**31,8**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	16,3
Reconocimiento y compensación	18,2
RECOMPENSAS	**17,1**
INTRALABORAL	**22,9**

Tabla 82 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A de la Agencia Nacional de Tierras correspondiente a 45 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Las siguientes dimensiones presentan riesgo bajo: características del liderazgo; y retroalimentación del desempeño. En consideración de las relaciones sociales en el trabajo; existe un nivel de riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio, así mismo, casi en la totalidad de las dimensiones que lo conforman presentan este nivel de riesgo, las cuales son: claridad del rol; participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo. Lo cual indica que, para estos trabajadores, estos aspectos son susceptibles de mejora. En el caso de la dimensión capacitación, el nivel de riesgo existente es bajo

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. Respecto a las exigencias de responsabilidad del cargo el riesgo es despreciable. De la misma forma, las dimensiones que presentan nivel de riesgo bajo son: demandas ambientales y de esfuerzo físico; y consistencia del rol. En relación con las otras dimensiones: demandas emocionales; demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demandas de carga mental; y demandas de la jornada de trabajo, se evidencia un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio, al igual que su dimensión recompensa y compensación. Adicionalmente, la dimensión: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza, el riesgo es alto.

Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	8,8
Relaciones sociales en el trabajo	12,5
Retroalimentación del desempeño	15,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**11,3**
Claridad del rol	8,3
Capacitación	4,2
Participación y manejo del cambio	29,9
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,0
Control y autonomía sobre el trabajo	41,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**20,4**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	17,5
Demandas emocionales	16,9
Demandas cuantitativas	22,2
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	20,9
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	54,2
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	21,2
DEMANDAS DEL TRABAJO	**23,3**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20,9
Reconocimiento y compensación	27,4
RECOMPENSAS	**24,8**
INTRALABORAL	**19,2**

Tabla 83 Condición intralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B

Acorde a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B de la Agencia Nacional de Tierras correspondiente a 13 colaboradores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, todas las dimensiones: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; y retroalimentación del desempeño presentan igualmente un riesgo bajo.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo, así mismo, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: capacitación; participación y manejo del cambio; y control y autonomía sobre el trabajo. En cuanto a claridad del rol, existe un riesgo medio. Y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo despreciable; respaldado por el mismo nivel de riesgo que presentas las: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas emocionales; y demandas de la jornada de trabajo. Con respecto a las demandas cuantitativas; demandas de carga mental y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el riesgo evidenciado es bajo.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto, donde su dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza, muestra un nivel de riesgo muy alto. En cuanto a recompensas y compensación el riesgo es alto, por lo que es posible mencionar que los funcionarios evaluados en esta dependencia manifiestan inconformidad en cuanto a las retribuciones que reciben por la realización de su labor.

Condición extralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Tiempo fuera del trabajo	26,0	18,8
Relaciones familiares	7,8	16,7
Comunicación y relaciones interpersonales	11,4	20,8
Situación económica del grupo familiar	26,5	31,3
Características de la vivienda y de su entorno	14,7	16,2
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	20,3	18,1
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	34,5	41,2
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**19,1**	**22,2**

Tabla 84 Condición extralaboral de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B

Acorde a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B la Agencia Nacional de Tierras, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio en ambas formas.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo despreciable o sin riesgo en la forma A, y riesgo bajo en su forma B, por lo que se observa adecuadas redes de apoyo familiar para ambos grupos. Respecto al tiempo fuera del trabajo se presenta riesgo bajo en su forma B y un riesgo medio en la forma A. En cuanto a las dimensiones: comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, ambas formas coinciden en un nivel de riesgo medio. Con respecto a las características de la vivienda y de su entorno, se encuentra un nivel de riesgo alto para la personal forma A y riesgo medio para la forma B. Finalmente, se evidencia un riesgo alto en las dimensiones; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda para ambas formas, por lo que se sugiere seguir promoviendo estrategias que permitan disminuir este riesgo.

Condición del estrés de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos	Operativo
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**17,9**	**14,5**

Tabla 85 Condición del estrés de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de alto para la forma A y un riesgo medio en la forma B, es decir, en cuanto a la forma A donde se indica un nivel de riesgo alto, los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Respecto a la forma B, se observa que se encuentra una presentación de síntomas indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Condición intralaboral de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	20,0
Relaciones sociales en el trabajo	21,4
Retroalimentación del desempeño	40,4
Relación con los colaboradores (subordinados)	6,9
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**20,1**
Claridad del rol	19,1
Capacitación	33,7
Participación y manejo del cambio	36,8
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	17,3
Control y autonomía sobre el trabajo	30,1
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**26,0**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	29,8
Demandas emocionales	22,4
Demandas cuantitativas	40,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	42,8
Exigencias de responsabilidad del cargo	28,5
Demandas de carga mental	76,3
Consistencia del rol	22,7
Demandas de la jornada de trabajo	33,0
DEMANDAS DEL TRABAJO	**35,0**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,3
Reconocimiento y compensación	27,3
RECOMPENSAS	**22,7**
INTRALABORAL	**27,5**

Tabla 86 Condición intralaboral de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de administración de tierras de la nación forma A correspondiente a 26 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo medio.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Por otro lado, las dimensiones características del liderazgo; y retroalimentación del desempeño se observan bajo un riesgo medio. En cuanto a relaciones sociales en el trabajo muestra un nivel de riesgo alto.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio; así mismo, la mayoría de sus dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: claridad del rol; participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; y control y autonomía sobre el trabajo. En cuanto a capacitación el riesgo existente es alto.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo medio. De la misma forma, se encuentran que sus dimensiones en este mismo nivel de riesgo son: demandas ambientales y del esfuerzo físico; demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de carga mental y demandas de la jornada de trabajo. No obstante, las demandas emocionales; exigencias de responsabilidad del cargo y la consistencia del rol, mantienen un nivel bajo de riesgo.

El domino: recompensas, se observa un nivel de riesgo alto; sus dimensiones, reconocimiento y compensación, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presentan de igual forma un riesgo alto.

Condición extralaboral de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	25,7
Relaciones familiares	8,3
Comunicación y relaciones interpersonales	11,0
Situación económica del grupo familiar	25,0
Características de la vivienda y de su entorno	13,4
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23,7
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	51,0
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**20,7**

Tabla 87 Condición extralaboral de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de administración de tierras de la nación forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, bajo un riesgo despreciable; y en cuanto a la dimensión situación económica del grupo familiar se observa un nivel de riesgo bajo. Por otra parte, las dimensiones: tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; características de la vivienda y de su entorno; y la influencia del entorno extralaboral, se contempla un nivel de riesgo medio. Por último, la dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, existe un nivel de riesgo muy alto.

Condición del estrés de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**19,1**

Tabla 88 Condición del estrés de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de administración de tierras de la nación forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

7.12. Dirección de asuntos étnicos

Condición intralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	19,5
Relaciones sociales en el trabajo	20,4
Retroalimentación del desempeño	26,3
Relación con los colaboradores (subordinados)	5,5
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**17,6**
Claridad del rol	16,2
Capacitación	20,6
Participación y manejo del cambio	36,3
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,9
Control y autonomía sobre el trabajo	34,0
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**22,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	23,9
Demandas emocionales	22,7
Demandas cuantitativas	34,5
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	40,9
Exigencias de responsabilidad del cargo	32,5
Demandas de carga mental	71,7
Consistencia del rol	22,0
Demandas de la jornada de trabajo	34,3
DEMANDAS DEL TRABAJO	**32,0**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	17,4
Reconocimiento y compensación	22,4
RECOMPENSAS	**20,1**
INTRALABORAL	**23,8**

Tabla 89 Condición intralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral dirección de asuntos étnicos forma A correspondiente a 63 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que la dimensión relaciones con los colaboradores, se ubica en un nivel de riesgo despreciable (o sin riesgo). En cuanto a sus otras dimensiones como: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; y retroalimentación del desempeño, presentan nivel de riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Así mismo, en términos de dimensiones, todas las que lo conforman presentan este mismo nivel de riesgo. Por lo que se recomienda continuar ofreciéndole a los trabajadores la posibilidad de ejercer un control sobre su labor, haciendo énfasis en la claridad de rol (de manera inmediata) y la capacitación, aspectos que le dan a los individuos la competencia de influir sobre su trabajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. Si bien, en términos de dimensiones, se encuentra que las exigencias de responsabilidad del cargo que presenta nivel de riesgo despreciable, y, las demandas emocionales y consistencia del rol muestran un nivel de riesgo bajo; otras dimensiones como: demandas ambientales y de esfuerzo físico; demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; y demandas de carga mental, se observa un nivel de riesgo medio. Respecto a las demandas de la jornada de trabajo, existe un nivel de riesgo alto.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que una de ellas presenta igualmente un riesgo medio: reconocimiento y compensación, y la otra: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza presenta riesgo alto. En consecuencia, es conveniente fortalecer las recompensas que reciben estos trabajadores por su labor desempeñada, ya sea en términos de motivación o reconocimientos (intrínseca y extrínseca).

Condición intralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	32,9
Relaciones sociales en el trabajo	27,5
Retroalimentación del desempeño	38,0
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**31,6**
Claridad del rol	34,5
Capacitación	19,2
Participación y manejo del cambio	42,5
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	34,4
Control y autonomía sobre el trabajo	36,7
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**33,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22,3
Demandas emocionales	27,2
Demandas cuantitativas	44,2
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	41,3
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	66,0
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	33,8
DEMANDAS DEL TRABAJO	**34,4**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	14,4
Reconocimiento y compensación	25,8
RECOMPENSAS	**21,3**
INTRALABORAL	**32,1**

Tabla 90 Condición intralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma B

Acorde a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral dirección de asuntos étnicos forma B correspondiente a 10 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo alto.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo alto. En términos de dimensiones, se encuentra que todas sus dimensiones reflejan este mismo nivel de riesgo (alto): características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. Así mismo, en términos de dimensiones, capacitación y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos presentan este mismo nivel de riesgo. Por otra parte, participación y manejo del cambio muestra un nivel de riesgo alto; y de forma urgente claridad del rol refleja un nivel de riesgo muy alto. No obstante, en cuanto al control y autonomía sobre el trabajo, indica un nivel de riesgo bajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se encuentra que las demandas ambientales y de esfuerzo físico muestran un nivel de riesgo despreciable. En cuanto a las demandas emocionales y demandas de la jornada de trabajo el riesgo existente es bajo. En relación con las demandas de carga mental el riesgo es medio. Finalmente, se observa un nivel de riesgo alto en las dimensiones: demandas cuantitativas; y de la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

El domino: recompensas, presenta nivel de riesgo alto. En cuanto a sus dimensiones se encuentran que ambas, de igual muestran forma un nivel riesgo alto. Por lo anterior se puede decir que, en este grupo de trabajadores existe inconformidad respecto a las recompensas que reciben por su labor desempeñada, haciendo necesario realizar mejor tanto en términos de motivación como reconocimientos.

Condición extralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Tiempo fuera del trabajo	24,2	31,3
Relaciones familiares	8,9	10,8
Comunicación y relaciones interpersonales	14,0	14,0
Situación económica del grupo familiar	29,8	30,0
Características de la vivienda y de su entorno	14,5	18,3
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	19,6	13,3
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	28,6	42,5
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**19,1**	**22,6**

Tabla 91 Condición extralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma A y B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral de la dirección de asuntos étnicos forma A y B, se encuentra que el total de la población evaluada presenta nivel de riesgo medio para ambas formas.

En la tabla anterior, en cuanto al riesgo bajo se puede observar la dimensión: relaciones familiares; por lo que este factor no representa una fuente de riesgo significativa. En cuanto al tiempo fuera del trabajo se refleja un nivel de riesgo bajo en la forma A, pero un riesgo medio en la forma B. De forma contraria, en las dimensiones comunicación y relaciones interpersonales e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se evidencia un nivel de riesgo bajo para el personal forma B, mientras que el nivel de riesgo es medio en la forma A. Respecto a la situación económica del grupo familiar en ambas formas se observa un nivel de riesgo medio, y de igual manera coinciden en las dimensiones: características de la vivienda y de su entorno y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, donde el nivel de riesgo es alto.

Condición del estrés de la dirección de asuntos étnicos forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**16,2**	**14,1**

Tabla 92 Condición del estrés de la dirección de asuntos étnicos forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la dirección de asuntos étnicos forma A y B de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio para ambas formas. En otras palabras, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

en otras palabras, la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante seguir las recomendaciones dadas antes los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral identificados.

Por tanto, se debe revisar si las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias; las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar; y la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud y generar estrategias en consecuencia.

.

Condición intralaboral de la subdirección de asuntos étnicos forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	19,8
Relaciones sociales en el trabajo	21,3
Retroalimentación del desempeño	28,4
Relación con los colaboradores (subordinados)	4,0
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**17,8**
Claridad del rol	17,0
Capacitación	16,1
Participación y manejo del cambio	37,1
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	14,7
Control y autonomía sobre el trabajo	36,6
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**23,1**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26,0
Demandas emocionales	30,9
Demandas cuantitativas	34,6
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	44,8
Exigencias de responsabilidad del cargo	28,4
Demandas de carga mental	73,5
Consistencia del rol	23,5
Demandas de la jornada de trabajo	36,1
DEMANDAS DEL TRABAJO	**34,7**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20,6
Reconocimiento y compensación	23,7
RECOMPENSAS	**22,4**
INTRALABORAL	**25,7**

Tabla 93 Condición intralaboral de la subdirección de asuntos étnicos forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal subdirección de asuntos étnicos forma A, correspondiente a 94 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, la dimensión relaciones con los colaboradores presenta riesgo despreciable. Por otro lado, las otras dimensiones que conforman el dominio: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño se observan bajo un riesgo medio.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta nivel de riesgo medio; así mismo, las dimensiones que presentan este nivel de riesgo son: claridad del rol; participación y manejo del cambio; oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y control y autonomía sobre el trabajo. No obstante, capacitación muestra un nivel de riesgo bajo.

El dominio: demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. De la misma forma, se encuentran la consistencia del rol, en un riesgo bajo. Respecto a las demandas ambientales y del esfuerzo físico; demandas emocionales; demandas cuantitativas; y demanda de carga mental, se evidencia un nivel de riesgo medio. En las dimensiones: influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de la jornada de trabajo, existe un riesgo alto.

El domino: recompensas, se observa un nivel de riesgo alto; sus dimensiones, reconocimiento y compensación, indica un riesgo medio, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, presenta riesgo muy alto.

Condición extralaboral de la subdirección de asuntos étnicos forma A

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	28,7
Relaciones familiares	6,9
Comunicación y relaciones interpersonales	13,6
Situación económica del grupo familiar	28,5
Características de la vivienda y de su entorno	15,9
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25,6
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	40,3
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**21,6**

Tabla 94 Condición extralaboral de la subdirección de asuntos étnicos forma A

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal subdirección de asuntos étnicos forma A, se encuentra que la población evaluada presenta nivel de riesgo medio.

Específicamente, se encuentra la dimensión relaciones familiares, al igual que la mayoría de las otras dependencias, un nivel de riesgo despreciable. En cuanto a tiempo fuera del trabajo; comunicación y relaciones interpersonales; y situación económica del grupo familiar se refleja un nivel de riesgo medio. Al observar las otras dimensiones como: características de la vivienda y de su entorno; influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, se muestra un nivel de riesgo alto en ellas.

Condición del estrés de la subdirección de asuntos étnicos forma A

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**20,0**

Tabla 95 Condición del estrés de la subdirección de asuntos étnicos forma A

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la Resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo

psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la subdirección de asuntos étnicos forma A de la Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo alto, por lo que los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

7.13. UGT'S

Condición intralaboral de la unidad de gestión territorial forma A

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	23,4
Relaciones sociales en el trabajo	17,3
Retroalimentación del desempeño	34,4
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,5
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**17,6**
Claridad del rol	30,9
Capacitación	26,9
Participación y manejo del cambio	40,7
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	21,6
Control y autonomía sobre el trabajo	30,9
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**30,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,7
Demandas emocionales	33,7
Demandas cuantitativas	25,7
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	27,5
Exigencias de responsabilidad del cargo	28,0
Demandas de carga mental	63,9
Consistencia del rol	22,7
Demandas de la jornada de trabajo	16,7
DEMANDAS DEL TRABAJO	**30,2**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13,2
Reconocimiento y compensación	27,8
RECOMPENSAS	**21,2**
INTRALABORAL	**25,3**

Tabla 96 Condición intralaboral de la unidad de gestión territorial forma A

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de la unidad de gestión territorial-UGT forma A, correspondiente a 48 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo despreciable.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo bajo. En términos de dimensiones, se encuentra que las dimensiones: características del liderazgo; relaciones sociales en el trabajo; y retroalimentación del desempeño, se refleja niveles de riesgo medio. Respecto al dominio relación con los colaboradores indica un nivel de riesgo despreciable.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta un nivel de riesgo alto. Así mismo, en términos de dimensiones, se observa que: la claridad del rol; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se encuentran en nivel de riesgo alto. Por otra parte, las dimensiones: capacitación y control y autonomía sobre el trabajo indican iveles de riesgo medio

El dominio: demandas del trabajo, presenta un nivel de riesgo bajo. De la misma forma, la mayoría de sus dimensiones como: demandas cuantitativas; influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; demandas de carga mental; consistencia del rol; y demandas de la jornada de trabajo registran un nivel de riesgo bajo. Por otro lado, las demandas ambientales y de esfuerzo físico indican riesgo medio; y las demandas emocionales se encuentra bajo un nivel de riesgo alto. Finalmente, en cuanto a exigencias de responsabilidad del cargo, presenta nivel de riesgo despreciable.

El domino: recompensas, presenta un nivel de riesgo alto. En cuanto a sus dimensiones se encuentra que ambas presentan este mismo nivel de riesgo: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; y reconocimiento y compensación. Por lo que, para los colaboradores las retribuciones que obtienen a cambio de sus aportes y esfuerzos laborales requieren mejoras.

Condición intralaboral de la unidad de gestión territorial forma B

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma B
Características del liderazgo	21,8
Relaciones sociales en el trabajo	13,6
Retroalimentación del desempeño	24,5
Relación con los colaboradores (subordinados)	-
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	**19,0**
Claridad del rol	8,6
Capacitación	14,4
Participación y manejo del cambio	29,5
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	22,7
Control y autonomía sobre el trabajo	28,8
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	**19,6**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	17,2
Demandas emocionales	37,9
Demandas cuantitativas	25,0
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,2
Exigencias de responsabilidad del cargo	-
Demandas de carga mental	55,9
Consistencia del rol	-
Demandas de la jornada de trabajo	17,4
DEMANDAS DEL TRABAJO	**27,7**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5,1
Reconocimiento y compensación	19,7
RECOMPENSAS	**13,9**
INTRALABORAL	**22,1**

Tabla 97 Condición intralaboral de la unidad de gestión territorial forma B

De acuerdo a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral del personal de la unidad de gestión territorial-UGT forma B, correspondiente a 11 trabajadores, se puede evidenciar que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación según los dominios y sus dimensiones:

El domino: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, presenta nivel de riesgo medio. En términos de dimensiones, se evidencia que las dimensiones:

características del liderazgo y retroalimentación del desempeño, se observan niveles de riesgo medio. Respecto al dominio relaciones sociales en el trabajo presenta un nivel de riesgo bajo.

El dominio: control sobre el trabajo, presenta un nivel de riesgo bajo. De igual forma, en términos de dimensiones, se identifica que: la capacitación; participación y manejo del cambio; y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, se encuentran en nivel de riesgo bajo. Por otra parte, la claridad del rol se encuentra en un nivel de riesgo medio. Finalmente, la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, el nivel de riesgo es despreciable.

El dominio: demandas del trabajo, presenta un nivel de riesgo bajo. De la misma forma, la mayoría de sus dimensiones en encuentran entre niveles de riesgo bajo y despreciable, a excepción de las demandas emocionales las cuales se encuentran bajo un nivel de riesgo medio.

El domino: recompensas, presenta un nivel de riesgo medio. En cuanto a sus dimensiones se encuentra que la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, el nivel de riesgo que se observa es bajo; y en cuanto a reconocimiento y compensación el riesgo es medio.

Condición extralaboral de la unidad de gestión territorial forma A y B

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Tiempo fuera del trabajo	19,4	13,1
Relaciones familiares	5,2	4,5
Comunicación y relaciones interpersonales	10,1	5,5
Situación económica del grupo familiar	31,3	24,2
Características de la vivienda y de su entorno	12,3	11,4
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	20,7	9,8
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	19,8	19,9
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	**15,8**	**12,2**

Tabla 98 Condición extralaboral de la unidad de gestión territorial forma A y B

De acuerdo a los resultados de los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal unidad de gestión territorial-UGT forma A y B, se encuentra que el total de la población evaluada en la forma A presenta un nivel de riesgo bajo, mientras que la forma B el riesgo es despreciable.

En la tabla anterior, en cuanto al riesgo despreciable o sin riesgo se puede observar la dimensión: relaciones familiares para ambas formas, lo cual indica que, los empleados gozan de lazos familiares satisfactorios. De forma similar, se encuentra que el tiempo fuera del trabajo refleja niveles de riesgo bajo. En cuanto a la comunicación y relaciones interpersonales; situación económica del grupo familiar; y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se observa un nivel de riesgo medio en la forma A y riesgo bajo en la forma B. Respecto a las características de la vivienda y de su entorno; y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda se encuentran en un nivel de riesgo medio.

Condición del estrés de unidad de gestión territorial forma A y B

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos (Forma A)	Operativo (Forma B)
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	**13,0**	**11,2**

Tabla 99 Condición del estrés de unidad de gestión territorial forma A y B

Teniendo en cuenta que el estrés, en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la resolución 2646 de 2008; hace referencia a las condiciones de salud (fisiológicas) de las personas que pueden vislumbrar efectos de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo. Siguiendo esto, la gráfica anterior muestra los resultados de los niveles de estrés de la unidad de gestión territorial forma A y B de la empresa Agencia Nacional de Tierras, los cuales indican un nivel de riesgo medio en la forma A y Bajo en la forma B. Lo cual, respecto a la forma A la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Y en cuanto a la forma B donde el

riesgo es bajo, lo cual es indicativo de una baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud.

8. PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES

De acuerdo al Artículo 3 de la Resolución 2764 de 2022, que trata sobre la Periodicidad de la evaluación, se establece que la periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se debe llevar a cabo de forma periódica de acuerdo al nivel de riesgo de la agencia.

Las entidades en las cuales se ha identificado un nivel de factores de riesgo 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 A*nual*, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales *y* requiere intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, operacionales y cambios organizacionales. Las entidades en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral *medio o bajo*, se debe realizar la evaluación cada *dos años*, y se requiere intervención tanto en la fuente como en el trabajador**.**

Para calcular el nivel del riesgo psicosocial intralaboral se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos. Para este fin se deben calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A, como para la forma B, y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma Anual. (Ver página 27 del presente informe)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente y en relación con los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial Intralaboral aplicada en la Agencia Nacional de

Tierras; dicha evaluación de los Factores de riesgo psicosocial se deberá realizar nuevamente en dos (2) años, a partir de la fecha del informe actual.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la observación directa realizada en las instalaciones de la Agencia Nacional de Tierras, la apertura en la comunicación con los profesionales de la entidad, su contextualización a partir de decreto 2363 del 7 de diciembre de 2015, la revisión del cumplimiento de las acciones del protocolo de acciones generales del ministerio de trabajo, a continuación, se relacionan algunos aspectos adelantados por la entidad que serán considerados en el diseño del plan de intervención relacionado con los resultados del presente informe.

En consideración a las acciones desarrolladas por la ANT en relación con la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales se encuentra:

La Agencia Nacional de Tierras ha llevado a cabo la implementación del plan institucional de capacitaciones (pic) y en el plan de bienestar e incentivos los cuales contienen temas relacionados con la adaptación al cambio, la promoción de cursos y oportunidades para crecer académicamente, el fortalecimiento de las capacidades y habilidades de todos los funcionarios. En la vigencia del año 2021 se llevó a cabo la realización de talleres enfocados en la salud mental para contrarrestar las consecuencias de la pandemia. En cuanto a la jornada de trabajo, la entidad evidencia el desarrollo del trabajo en jornadas laborales diurnas, por tanto, los funcionarios conocen sobre el alcance del tiempo para el desarrollo de sus actividades.

La inducción y reinducción se direcciona a partir de cursos que se desarrollan desde el aula virtual de la entidad, permitiendo el acceso de todos los colaboradores para realizar su formación cuando sea necesario. Estos cursos se actualizan cada año o cuando se presenta algún cambio importante dentro de la entidad, esta acción hace parte del programa institucional de capacitaciones (pic). Tanto en la vigencia anterior como en la presente, la entidad llevó a cabo talleres y capacitaciones enfocados en temas como primeros auxilios psicológicos, manejo del tiempo, hábitos de vida saludable, la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales,

estrategias con los grupos de trabajo y con los líderes para fortalecer el relacionamiento y el funcionamiento del trabajo en grupo, así mismo, se incluyen actividades con la participación de las familias de los colaboradores, con el objetivo de fomentar la calidad de vida familiar. Por otra parte, en el desarrollo de las funciones la entidad ha incorporado la ejecución de pausas activas que hacen parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo. La encuesta de evaluación de la gestión de la subdirección de talento humano se realiza al finalizar el año.

La acción para el servicio de asistencia al trabajador se desarrolla a partir de la identificación de casos llevado a cabo por el área de SST, desde esta intervención se realiza gestión por medio de los entes aliados como la ARL, así mismo en la vigencia 2021, se desarrollaron talleres de salud mental con el objetivo de prevenir casos de trastorno mental en la entidad y el fortalecimiento de las capacidades y habilidades psicosociales de los colaboradores, así como talleres frente al manejo del duelo. Por otra parte, en la entidad se cuenta con un protocolo en caso de acoso laboral denominado código de integridad y buen gobierno.

Teniendo en cuenta la contextualización anterior, donde se amplía la información sobre el alcance de las acciones de intervención desarrolladas por la entidad, a continuación se presentan las conclusiones, recomendaciones pertinentes para complementar el plan de trabajo en el marco de la prevención, promoción e intervención de los factores psicosociales de la Agencia Nacional de Tierras, a partir de los resultados de cada dominio y dimensión intralaboral, extralaboral y de los factores del estrés.

De acuerdo con los resultados, se logra evidenciar la variación que existe en cuanto a los niveles de riesgo de cada dependencia evaluada. Por lo que resulta necesario observar los hallazgos siguiendo el orden de los dominios y sus respectivas dimensiones, para consecuentemente realizar las recomendaciones oportunas para cada una.

En los factores intralaborales se identifica una diferencia significativa en cuanto a los resultados generales de las formas a y b, donde en la forma A se encuentra un nivel de riego despreciable, mientras que en la forma B el riesgo es medio. Al

compararse los factores extralaborales generales entre la forma A y forma B, es notable la similitud de sus resultados, donde ambos reflejan un índice de riesgo medio.

En el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se identifica nivel de riesgo bajo en la población general forma A y nivel de riesgo medio en la población general forma B. Para indagar sobre este resultado a continuación se profundizará en las dimensiones que hacen parte de este dominio, sus definiciones los indicadores de riesgo y las recomendaciones a partir de su estado de criticidad.

La dimensión características del liderazgo, comprendida como los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores; se encuentra que para el personal forma A y forma B general, el nivel de riesgo es medio; teniendo en cuenta que 7 dependencias como: dirección de asuntos étnicos forma B, oficina comunicaciones forma A, subdirección de talento humano forma A y b, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A registraron nivel de riesgo alto, mientras que para las otras 26 dependencias como: general a y b, contratistas a y b, funcionarios a y b, oficina de control interno forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, subdirección administrativa y financiera a y b, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A presentaron riesgo es medio. Por lo anterior se sugiere que incorporar acciones de optimización de competencias de relación y comunicación para interactuar efectivamente con los colaboradores a su cargo y que se favorezca la comunicación bilateral.

La dimensión relaciones sociales en el trabajo, entendidas como las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo (emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común), la cohesión (fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración); tanto los resultados generales de la forma A como forma B presentan nivel de riesgo medio. De las dependencias evaluadas 7 como: oficina de control interno forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, dirección de asuntos étnicos forma B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, subdirección de talento humano forma A y B registraron entre un nivel alto y muy alto de riesgo, y en cuanto a nivel medio se reportan 24 dependencias como: general forma A y B, contratistas a y b, funcionarios a y b, UGT Bogotá forma A, UGT montería forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, topógrafo forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina de comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A. Ante esto se sugiere que las acciones estén encaminadas a fortalecer el apoyo social entre los trabajadores; para ello es útil el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales y la optimización de competencias de relación y comunicación.

La dimensión retroalimentación del desempeño identificada como la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o

mejorar su desempeño; a partir de los resultados obtenidos se refleja en la población general forma B riesgo alto y riesgo medio en la forma A. En total, 14 dependencias como: general forma B, contratistas b, funcionarios b, UGT Bogotá forma A, UGT montería forma A, dirección de asuntos étnicos forma B, oficina de comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, subdirección administrativa y financiera forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de talento humano forma B, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A presentaron riesgo alto y muy alto en este dominio; y otras 20 dependencias como general forma A, contratistas a, funcionarios a, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A y B, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, topógrafo forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, subdirección de sistemas de información de tierras forma A y B, se identifican en nivel de riesgo medio. Las recomendaciones se encuentran orientadas a generar espacios de comunicación sobre la gestión y el proceso del trabajo de los funcionarios con sus jefes con el objetivo de identificar aspectos de mejora, acciones y seguimiento que fortalezca el desempeño y el ambiente laboral. Lo que se busca es identificar las causas que incidieron en el desempeño del personal y sobre ellas se trabaja, sea para mantenerlas o para modificarlas, de acuerdo al contexto.

La dimensión relación con los colaboradores, trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. En esta dimensión se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. De acuerdo a los resultados de este factor se encuentra nivel de riesgo

bajo en la población general forma A. Ninguna dependencia de las evaluadas registra niveles altos, muy altos o medios, por lo que es posible mencionar que las interacciones entre jefes y personal a cargo son consideradas adecuadas a partir de la percepción de los jefes y evaluados de la forma A.

Considerando el dominio control sobre el trabajo como el margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, se evidencia un riesgo medio tanto para la personal forma A, como la forma B de la población general. La dimensión claridad del rol, se observa un nivel de riesgo alto para la personal forma B, y un riesgo medio en la forma A. En cuanto a dependencias, 19 de ellas como : general forma B, contratista b, funcionarios a y b, oficina de control interno forma A, UGT Bogotá forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT montería forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de asuntos étnicos forma B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina de comunicaciones forma A, subdirección administrativa y financiera forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A presentaban un riesgo entre alto y muy alto, y 22 dependencias como general forma A, contratistas a, UGT pasto forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, dirección general-diálogo forma A, topógrafo forma A, oficina de planeación forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A y B, registraron nivel de riesgo medio en esta dimensión. De

acuerdo a lo anterior resulta viable generar espacios donde el trabajador que desempeña un cargo como quienes tienen relación funcional o jerárquica con el mismo, tengan claridad sobre los objetivos, las responsabilidades de cada uno, el alcance, los conductos regulares, los requerimientos de calidad y cumplimiento, los procedimientos, los flujos de información, la actuación en caso de urgencia y las formas y espacios de relacionamiento mutuo, generando claridad y seguridad en el trabajador en cuanto a las funciones que deber realizar.

De la dimensión capacitación se entiende a partir de las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. De acuerdo a los resultados se encuentra que la población general forma A y B presenta nivel de riesgo medio. De las dependencias evaluadas 12 como contratista b, UGT montería forma A. Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina de comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, subdirección administrativa y financiera forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A presentan nivel de riesgo entre alto y muy alto; mientras que 25 dependencias como general forma A, general forma B, contratista a, funcionarios a y b, oficina de control interno forma A, UGT Bogotá forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT pasto forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de asuntos étnicos forma B, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, dirección general-topógrafo forma A, oficina de planeación forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de talento humano forma A y B, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A, indican nivel de riesgo

medio. Ante esto, se hace necesario reevaluar el plan de capacitación actual e incorporar la identificación de necesidades de formación a nivel operativo, profesional, y estructural de la entidad con la articulación de las diferentes directivas.

De la dimensión participación y manejo del cambio, entendida como estrategias organizacionales orientadas a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Se identifica a nivel general un riesgo medio, donde 13 dependencias como funcionarios a, UGT Bogotá forma A, UGT Medellín, UGT montería forma A, dirección de asuntos étnicos forma B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, oficina de comunicaciones forma A, secretaría general forma A, subdirección administrativa y financiera forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de talento humano forma A y UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A registran nivel de riesgo entre alto y muy alto y otras 24 como general forma A, general forma B, contratista a y b, funcionarios b, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A y B, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, topógrafo forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina jurídica forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A y subdirección de sistemas de información de tierras forma A, se identifican en nivel de riesgo medio; por lo que es pertinente que las acciones destinadas a mitigar el riesgo de la presente dimensión genere diferentes formas de visibilizar y promocionar los cambios internos y externos que impactan significativamente a la organización.

De la dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, que se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de

aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimiento, se encuentra que las formas a y b del personal general coinciden en presentar un nivel de riesgo medio. En cuanto a dependencias 13 como funcionarios forma A, UGT Bogotá forma A, UGT montería forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, topógrafo forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A, presentan nivel de riesgo entre alto y muy alto, y otras 25 como general forma A y B, contratistas a y b, funcionarios b, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, dirección de asuntos étnicos forma A y B, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, dirección diálogo social forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina de planeación forma A, oficina de comunicaciones forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A señalan nivel de riesgo medio. Teniendo en cuenta lo anterior resulta apropiado la identificación de oportunidades para ejercitar las habilidades, conocimientos e intereses que el trabajador no emplea habitualmente en su trabajo, es decir, buscar articular las competencias del personal con las necesidades organizacionales

De la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, comprendida como el nivel de decisión que tiene el personal sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, se encuentra un nivel de riesgo bajo para el personal forma B, y riesgo medio para la forma A. Solo 3 dependencias como oficina de planeación-comunicaciones forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y

descongestión forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A presentaron un nivel de riesgo alto en la dimensión, mientras que 26 de ellas como general forma A, contratistas a, funcionarios a, oficina de control interno forma A, UGT Bogotá forma A, UGT montería forma A, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, diálogo social forma A, topógrafo forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A presentaron nivel de riesgo medio. Por lo anterior, es importante que las organizaciones evalúen el nivel de carga de los perfiles de trabajo, en especial los de aquel personal donde se reflejan niveles de riesgos significativos, y de igual forma Aclarar las condiciones laborales y funciones desempeñadas en totalidad en los procesos de selección.

En relación con el dominio demandas del trabajo que implica los diferentes esfuerzos que el funcionario debe realizar para el desarrollo de sus funciones, se halló nivel de riesgo bajo para la población general forma A y forma B.

La dimensión demandas ambientales y del esfuerzo físico hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Esta dimensión presenta nivel de riesgo bajo para el personal forma B y nivel de riesgo medio en la forma A. Respecto a dependencias con nivel de riesgo alto se encuentra solo la población de los

funcionarios forma A no obstante, 18 dependencias como general forma A, contratistas a, UGT Bogotá forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT pasto forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, topógrafo forma A, oficina de comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A indican nivel de riesgo medio. Las acciones para mitigar esta dimensión consisten en facilitar a los trabajadores un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada laboral, a través de un esquema de descansos acorde con el esfuerzo que implica sus funciones.

De la dimensión demandas emocionales se entienden todas las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. En cuanto a esta dimensión los niveles de riesgo son bajos tanto para la población general forma A como la forma B. Sin embargo, se identifica 5 dependencias como UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, diálogo social forma A y UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A con un nivel de riesgo entre alto y muy alto, las cuales tienen la probabilidad de que algunos de los funcionarios perciban la necesidad de ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor o la percepción del funcionario de exponerse 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. Por otra parte, 3 dependencias como funcionarios a, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de asuntos étnicos forma A se encuentran en nivel de riesgo medio. Aunque a nivel general el riesgo es bajo, se presume que

gran parte del personal posee estrategias de afrontamiento ante situaciones de carga afectiva, no se resta la importancia de considerar acciones de intervención en aquella población con niveles de riesgos significativo, teniendo como fin el cambio de la percepción, interpretación y manejo de los problemas en los trabajadores que se exponen a situaciones de tensión, atención a público emocionalmente afectado y a exigencias de control emocional como parte de la labor, mediante el desarrollo de habilidades de control emocional.

De la dimensión demandas cuantitativas, entendido como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo; en la población general forma A y forma B existe nivel de riesgo medio. En riesgo alto/muy alto se encuentran 2 dependencias como dirección de asuntos étnicos forma B y subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, mientras que en riesgo medio se hallan 20 como general forma A y B, contratistas a y b, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de asuntos étnicos forma A, topógrafo forma A, oficina de comunicaciones forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A. Al igual que la dimensión de demandas ambientales y del esfuerzo físico, se propone realizar pautas laborales que permitan un descanso en las jornadas de trabajo, y también en medida de lo posible, realizar rotación de los puestos de trabajo con el fin de disminuir la exposición del trabajador a las demandas del trabajo catalogadas como de alto o muy alto riesgo. Para ello se necesitará capacitar otros miembros del personal.

De la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, la población general forma A y forma B reflejan nivel de riesgo medio. Adicionalmente, se encuentra que 9 dependencias como contratista b, dirección de asuntos étnicos forma B, infraestructura y soporte tecnológico forma A, coordinación para la gestión

contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B reflejan nivel de riesgo alto/muy alto, y otras 22 se encuentran en nivel de riesgo medio como general forma A y B, contratista a, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, dialogo social forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina de comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A. Conviene mencionar que las acciones para la regulación del nivel de riesgo, deberán contener como objetivo una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, de origen laboral.

De la dimensión exigencias de responsabilidad del cargo comprendida como las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo que hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la entidad o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. De acuerdo con esta dimensión se encuentra en la población general forma A nivel de riesgo despreciable, y en los demás grupos de clasificación no se encuentra en niveles de

riesgo significativos que requieran intervención, por lo que las acciones deben ser orientadas a la prevención y promoción de estrategias que equilibren las necesidades de cada cargo. Es optimo mencionar que en su mayoría los trabajadores perciben un manejo adecuado de sus responsabilidades laborales.

De la dimensión demandas de carga mental, entendida como las exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. En esta dimensión se evidencia nivel de riesgo bajo respecto al personal general forma B y nivel de riesgo medio en el personal general forma A. Si bien, ninguna dependencia presenta niveles de riesgo altos/muy altos en cuanto a la dimensión, se observa que 21 dependencias como general forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de asuntos étnicos forma A y B, diálogo social forma A, oficina de comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de talento humano forma A presentan niveles de riesgo medio. Teniendo en cuenta lo anterior, surge la necesidad de un enriquecimiento del puesto de trabajo, la cual tiene como propósito disminuir la exposición a tareas rutinarias, monótonas o con ritmo o control impuesto, a través de la incorporación de actividades que incrementen el sentido de integralidad del proceso, la variedad, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas.

De la dimensión consistencia del rol, la cual se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio, que tiene un funcionario en el desempeño de su cargo, se encuentra que en la evaluación del personal forma A, se encuentra nivel de riesgo medio. En cuanto a la dependencia subdirección de

acceso a tierras por demanda y descongestión forma A se ubica en un nivel alto/muy alto, mientras que las dependencias dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dialogo social forma A, oficina de comunicaciones forma A, coordinación para la gestión contractual forma y UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A presentan un nivel de riesgo medio. Por lo tanto, debe buscarse que cada trabajador tenga la información y alcance de sus funciones justa, necesaria y suficiente para desempeñar la labor, no solo a su ingreso, sino durante el tiempo que permanezca en la organización.

De la dimensión demandas de la jornada laboral, entendidas como son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos; se presenta nivel de riesgo medio para el personal general de la forma A y forma B. En total 10 dependencias como contratista forma A, oficina de control interno forma A, dirección de asuntos étnicos forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma a, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A llegaron a presentar un nivel de riesgo alto/muy alto, mientras que otras 10 dependencias como general forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, diálogo social forma A, oficina de comunicaciones forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de administración de tierras de la nación forma A y subdirección de seguridad jurídica forma A muestran un riesgo medio. Ante esto, como se sugirió en anteriores dominios, la gestión del trabajo por turnos, gestión de las pausas en el trabajo y el mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo, resultan viables para intervenir en la presente dimensión.

Finalizando con los factores a nivel intralaboral, se observa que, en cuanto al dominio de recompensas, existe en la población general nivel de riesgo alto en el personal general forma B y nivel de riesgo medio en la población general forma A.

La dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta el funcionario por efectuar su trabajo. De acuerdo con esta dimensión se evidencia nivel de riesgo alto en las formas a y b del personal general evaluado. Se encontró que en total 17 dependencias como general forma A y B, contratista forma A y B, funcionarios forma A, oficina de control interno forma A, UGT Bogotá forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT montería forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de asuntos étnicos forma A y B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, dialogo social forma A, topógrafo forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina de planeación forma A, oficina de comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A se encontraban entre un nivel de riesgo alto/muy alto respecto a la presente dimensión, y otras 2 dependencias como dirección de acceso a tierras forma B y subdirección administrativa y financiera forma B presentaron un riesgo medio. Por lo anterior es posible decir que en gran parte la población existe un escaso sentimiento de orgullo

y percepción de estabilidad laboral experimentados por estar vinculado a una organización. Ante lo anteriormente expuesto, resulta útil identificar actividades alternas para el ejercicio de las competencias individuales, generando escenarios donde a los trabajadores se valore el trabajo realizado y la importancia de su integración en la organización.

La dimensión reconocimiento y compensación que da lugar al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo, en esta dimensión se observa en la población general forma A y forma B nivel de riesgo medio. Así mismo se encontró que 17 dependencias como funcionarios forma A, UGT Bogotá forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT montería forma A, UGT Popayán forma A, dirección de asuntos étnicos forma B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección topógrafo forma A, infraestructura y soporte tecnológico forma A, oficina de planeación-comunicaciones forma A, oficina jurídica forma A, secretaría general forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de administración de tierras de la nación forma A y UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A se ubicaban en un nivel de riesgo alto/muy alto, por otra parte 22 dependencias como general forma A y B, contratista forma A y B, funcionarios b, dirección de acceso a tierras forma A y B, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, diálogo social forma A, oficina de planeación forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A y B presentaron un nivel de riesgo medio. Es recomendable prestar

servicios de asistencia a los trabajadores donde se realice actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas relacionados con las necesidades identificadas, -psicológicas, jurídicas, de salud-.

Continuando ahora con la condición de los factores extralaborales, se contempla que, a nivel general de la población, las formas a y b, presentan nivel de riesgo medio. Las dimensiones de factores extralaborales se evidencian así:

Del tiempo fuera del trabajo entendido como el 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; se evidencia nivel de riesgo medio en los resultados de la población general forma A y forma B. Pese a que solo la dependencia subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A registra un nivel de riesgo alto/muy alto, se encuentra que 21 dependencias como general forma A y b, contratista forma A y B, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A y B, dirección de asuntos étnicos forma B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, topógrafo forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A y subdirección de talento humano forma A señalan un nivel de riesgo medio. Las medidas a considerar, consisten en identificar aquellas acciones que permitan un balance de la vida intra y extralaboral mediante la gerencia del tiempo.

Las relaciones familiares que hacen referencia a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar, no se registró ningún nivel de riesgo significativo, en cambio, existe un riesgo despreciable en el personal general forma A y nivel de riesgo bajo en la forma B. Es por ello por lo que se puede

determinar que la familia representa una red de apoyo casi en la totalidad de los trabajadores.

La comunicación y relaciones interpersonales que implica las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos, el nivel de riesgo presente en la población general forma A ese medio, mientras que en la población general forma B el nivel de riesgo es bajo. En total, se encuentra 4 dependencias como general forma A, dirección de acceso a tierras forma A, topógrafo forma A y secretaría general- coordinación para la gestión contractual se encuentran en nivel de riesgo alto/muy alto, y 25 dependencias contratistas forma A y B, funcionarios forma A, oficina de control interno forma A, UGT Bogotá forma A, UGT montería forma A, UGT pasto forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, oficina de planeación forma A, secretaría general forma A, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A y UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A en nivel de riesgo medio. Las intervenciones deben tener como fin desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.

La dimensión situación económica del grupo familiar, trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos, se encuentra nivel de riesgo medio para el personal general forma A y forma B. Se identificaron 7 dependencias como UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de gestión del ordenamiento social de la

propiedad forma A, diálogo social forma A, topógrafo forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A con un nivel de riesgo alto/muy alto y 24 dependencias como general forma A y B, contratistas forma A y B, funcionarios forma A y B, UGT Bogotá forma A, UGT pasto forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de asuntos étnicos forma A y B, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma, subdirección administrativa y financiera forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A y subdirección de talento humano forma A en un nivel de riesgo medio. Las acciones a realizar consisten en brindar información a los trabajadores en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, que les permitan fomentar el uso sano y constructivo de su tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.

Las características de la vivienda y de su entorno que hace referencia 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 encuentra nivel de riesgo alto la población general forma A y forma B. En cuanto a las demás clasificaciones se encuentra que 27 dependencias como general forma A y b, contratistas forma a y b, funcionarios forma A y B, UGT Bogotá forma A, dirección de acceso a tierras forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de asuntos étnicos forma A y B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, topógrafo forma A, , secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de

planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma B registraron un nivel de riesgo alto/muy alto y 8 dependencias como oficina de control interno forma A, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, oficina de planeación forma A, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de talento humano forma A, UGT Villavicencio - unidad de gestión territorial oriente forma A nivel de riesgo medio, por lo que se precisa una intervención urgente en la búsqueda de acciones que ayuden a disminuir el nivel de riesgo. Tal como se comentó en la dimensión anterior, es oportuno poner a disposición de los trabajadores jornadas de información o asesoría durante uno o varios días en el año en los que, en un espacio físico ubicado dentro de las instalaciones de la entidad, las entidades de servicios brindan información y asesoría a los trabajadores. Una vez reciban información se procederá a que puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que tales instituciones pueden ofrecer a los funcionarios.

La influencia extralaboral sobre el trabajo corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, en esta dimensión se encuentra nivel de riesgo medio en la población general forma A y forma B. En total, 12 dependencias como dirección de acceso a tierras forma A, dirección de acceso a tierras forma B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, diálogo social forma A, dirección topógrafo forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de talento humano forma A y B registraron nivel de riesgo alto/muy alto, y por otra parte 21 dependencias como general forma A, general forma B, contratistas forma A, contratistas forma B, funcionarios forma A y B, UGT Bogotá

forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, dirección de asuntos étnicos forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, secretaría general forma A, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma B, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A y subdirección de sistemas de información de tierras forma A indicaban nivel de riesgo medio. Se hace énfasis en la incorporación del servicio de asistencia al trabajador con el fin proporcionar información, orientación, asistencia y asesoría para enfrentar y resolver problemáticas de índole laboral y extralaboral.

Por último, la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda que implica las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y vice- versa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Esta dimensión se encuentra en nivel de riesgo alto en la población general forma A y forma B. Adicionalmente, se encontró que 33 dependencias como general forma A y B, contratistas forma A y B, funcionarios forma A y B, UGT Bogotá forma A, UGT Medellín - unidad de gestión territorial eje cafetero, Antioquia y chocó forma A, dirección de acceso a tierras forma A y B, dirección de asuntos étnicos forma A y B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, diálogo social forma A, topógrafo forma A, oficina de planeación forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de procesos agrarios y gestión jurídica forma A y B, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A y b registraron un riesgo alto/muy alto y 2 dependencias como oficina de control interno forma A y UGT Popayán forma A evidenciaron nivel de

riesgo medio. Lo anterior, ubica esta dimensión como el factor de mayor riesgo presente en los trabajadores teniendo en cuenta que para la mayoría de los evaluados el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada, por tanto, se recomienda incorporar acciones enfocadas a la conciliación de entornos intra y extralaboral.

En relación con la condición del estrés, se encontró que en total 31 dependencias como general forma Ay b, contratistas forma A y B, funcionarios forma A y B, UGT Bogotá forma A, UGT pasto forma A, UGT Popayán forma A, dirección de acceso a tierras forma A y B, dirección de asuntos étnicos forma A y B, dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad forma A, dirección de gestión jurídica de tierras forma A, diálogo social forma A, topógrafo forma A, secretaría general forma A, coordinación para la gestión contractual forma A, subdirección administrativa y financiera forma A y B, subdirección de acceso a tierras en zonas focalizadas forma A y B, subdirección de acceso a tierras por demanda y descongestión forma A y B, subdirección de asuntos étnicos forma A, subdirección de planeación operativa forma A, subdirección de seguridad jurídica forma A, subdirección de sistemas de información de tierras forma A, subdirección de talento humano forma A y B presentan nivel de riesgo entre medio y alto. Las actividades recomendadas para la intervención de los factores de estrés, son las estipuladas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, del ministerio de trabajo. Entre ellas están:

Fomento de estilos de vida saludables: Orientado a incrementar la frecuencia de comportamientos saludable en los trabajadores, mediante un conjunto de acciones organizacionales de fomento del autocuidado.

Manejo eficaz del tiempo: Encaminada a desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.

Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo: Teniendo como objeto generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones

psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral.

Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés: Proporcionar herramientas para que quienes ocupan cargos directivos y de supervisión estén en capacidad de reconocer la importancia de su rol en la prevención del estrés, e identificar oportunamente situaciones sugestivas de estrés en los trabajadores a su cargo.

Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés: buscar de forma objetiva desarrollar y fortalecer los recursos que los trabajadores tienen para manejar la ansiedad y el estrés y de esta forma reducir los efectos negativos sobre la salud.

Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo: Desarrollar actividades para prevenir la aparición de trastornos mentales en los trabajadores.

Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral: Se busca promover el desarrollo de conductas resilientes en los trabajadores, que les permita hacer frente a situaciones adversas y mejorar su desempeño laboral

De acuerdo con los resultados referidos en el presente informe a continuación se plantean algunas recomendaciones generales a tener en cuenta en la intervención de los factores mencionados:

Se sugiere el fortalecimiento de la gestión del cambio, seguimiento al desempeño de los funcionarios y apoyo técnico y social frente al mismo, para ello es prioritario desarrollar estrategias de sensibilización dirigida a los jefes sobre la relación entre las exigencias del trabajo y la salud mental de las personas en el lugar de trabajo; promoviendo la autoevaluación, reflexión, estudio personal y compromiso sobre los estilos de liderazgo de los jefes, que incluya el fortalecimiento en la comunicación asertiva, estilos de afrontamiento de los líderes, la resolución efectiva de conflictos, la planificación y el reconocimiento a los funcionarios por el trabajo que realizan.

Así mismo, es importante afianzar el alcance de la misión de cada puesto de trabajo, y la responsabilidad de sus funciones, así como los beneficios establecidos por la entidad que hacen parte de la cultura organizacional.

La capacitación debe partir de los instrumentos de identificación de necesidades como las evaluaciones de desempeño, los indicadores de gestión, la verbalización de los funcionarios sobre los requerimientos de formación y la metodología efectiva para la aprehensión plena de los contenidos entregados.

Promover la participación en la innovación, en los cambios que se proyecten a través de diferentes estrategias de incorporación del personal, como grupos primarios, grupos focales, encuestas cortas, plataformas de gamificación, entre otras, de tal forma que el funcionario haga parte de los procesos de transformación organizacional a nivel general y por subdirecciones.

En cuanto a la intervención para la mitigación y control de las demandas emocionales propias de la estructura misional de la entidad se hace necesario establecer campañas o acciones de manejo de la violencia, primeros auxilios psicológicos, manejo de la ansiedad, prácticas de mindfulness, meditación, asistencia psicosocial por medio de entidades de contraprestación del servicio como (ARL) líneas de atención psicosocial, crear y publicar directorios y rutas de atención en salud mental, establecer articulaciones de apoyo con los entes de salud mental de la región, como Cruz Roja, Secretaria de Salud, y otros. Formar a los líderes en el cuidado de su salud mental con campañas orientadas al cuidado al cuidador, y el manejo de ansiedad y estrés de equipos de trabajo, y estrategias de afrontamiento para el personal de salud.

Por otra parte, la exigencia cuantitativa del trabajo se hace notable en la mayor parte de las subdirecciones como se menciona en el análisis del presente informe, por esta razón se recomienda el desarrollo de acciones de planificación y organización de las actividades laborales diarias, y se incorpore en esta programación el tiempo de pausas de descanso, sociales, mentales, cognitivas, visuales, ergonómicas, y de

alimentación de tal forma que la jornada de trabajo permita incorporar hábitos saludables que den como resultado el equilibrio entre las exigencias propias del trabajo y los recursos para responder por ellas. En este mismo punto, se establece que la organización del trabajo deberá continuar con la ejecución de las actividades dentro de la jornada laboral, permitiendo que los funcionarios gocen de su tiempo libre como está establecido, así mismo, continuar con la comunicación explicita sobre la finalización de la jornada laboral entre otras acciones propias de cada área para mitigar el riesgo de impacto laboral sobre la vida personal.

Hacer seguimiento y promover el fortalecimiento del apoyo social, la camaradería y estrategias de contención y resiliencia de los equipos de trabajo; acompañar en la incorporación de los nuevos funcionarios a la cultura organizacional, motivar la participación de las personas en los cambios al interior de cada subdirección. De acuerdo al contexto y la posibilidad del trabajo, promover la confianza en el control y autonomía sobre la gestión realizada, para ello es importante realizar la retroalimentación y seguimiento de los indicadores de gestión con el objetivo de brindar apoyo en las necesidades de la tarea.

En cuanto al esfuerzo físico y las demandas del ambiente se hace énfasis en la formación sobre autocuidado, reinducción en la prevención de los riesgos laborales propios de cada cargo y área, el cumplimiento de las acciones de seguridad y salud en el trabajo por cada funcionario y jefe de proceso.

En cuanto a las acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial extralaboral es importante desarrollar acciones transversales a la entidad, se sugiere que las estrategias diseñadas se articulen con las entidades que generan contraprestaciones con la entidad como las ARL, Cajas de compensación familiar, Fondo de pensiones, Entidad bancaria con la que se mantienen convenios de nómina, Entidades de seguros, beneficios, IPS, EPS entre otras, de tal forma que se desarrollen actividades de apoyo a partir de la retribución de estas instituciones, los métodos de psicoeducación son diversos, y no se reducen al desarrollo de capacitaciones, por el contrario se recomienda generar campañas de acciones

asociadas que respondan a las necesidades extralaborales de los funcionarios como son, mejoramiento de la calidad de las relaciones familiares (directorio de entidades de apoyo para los problemas de pareja, dependencia emocional, aborto, violencia intrafamiliar, adicciones propias o de familiares, abuso sexual, líneas gratuitas de atención psicosocial, atención jurídica gratuita, entre otras), manejo de las finanzas personales. En cuanto a las características de vivienda es importante informar a los funcionarios sobre los beneficios de la caja de compensación y demás entidades que aporten a este factor, en términos de subsidios, apoyos económicos, bonificaciones, descuentos, mercados, entre otros. Finalmente, en el factor de desplazamiento, es necesario incorporar en los procesos de selección de personal este ítem como un factor de riesgo identificado en la evaluación actual, de tal forma que se analice – en la medida de las posibilidades. Por otra parte, se sugiere a la entidad promover y visibilizar la conciliación de vida personal – vida laboral, promoviendo la finalización de la jornada laboral para los funcionarios.

Finalmente, las condiciones de estrés evaluadas en la batería de los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a los síntomas físicos que pueden vislumbrar probabilidades de síntomas relacionados con condiciones de salud que pueden o no estar relacionadas con el trabajo. Por esta razón se sugiere que de manera transversal en la entidad se desarrollen acciones de intervención primaria orientadas a la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno y problemas mentales. Para ello se recomienda incorporar en el diseño del plan de intervención las condiciones de salud emitidas por la IPS que desarrolla los exámenes ocupacionales de tal forma que se identifique las necesidades psicosociales de los trabajadores en términos de las observaciones realizadas en estas evaluaciones y sus recomendaciones de intervención general, las cuales serán incluidas en la realización de actividades de promoción de la salud que desarrolle el departamento de seguridad y salud en el trabajo, como jornadas o semanas de la salud entre otros. Así mismo se deberá tener en cuenta para las intervenciones a desarrollar las estadísticas de ausentismo, morbilidad, accidentalidad asociadas al ámbito psicosocial, de tal forma que de acuerdo a estos resultados se desplieguen las acciones ajustadas a las necesidades, de la misma

manera, se recomienda incorporar al plan de intervención de la entidad las acciones desarrolladas por otros sistemas de vigilancia epidemiológico como cardiovascular, osteomuscular entre otros, logrando de esta manera la asociación de acciones en conjunto enfocadas al aspecto psicosocial de los funcionarios.

Se sugiere diseñar o continuar con el sistema de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial, de tal forma que se realice el seguimiento y la intervención secundaria de los funcionarios identificados como casos sospechosos, a partir de los indicadores de riesgo establecidos por la agencia en acompañamiento de la ARL y de los criterios de vigilancia epidemiológica contenidos en la Resolución 2764 de 2022, así mismo se establezca en el sistema de vigilancia epidemiológica la intervención terciaria de los funcionarios con historia de patologías psicológicas laborales o comunes que se reincorporan a la entidad, siguiente para tal caso los protocolos de intervención de los efectos en la salud del Ministerio de trabajo .

Por otra parte, teniendo en cuenta el protocolo de intervención del Ministerio de trabajo en el que se encuentra la entidad: Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública, algunas acciones que se identifican para su implementación son: Fortalecimiento del liderazgo, Gestión de la carga de trabajo, Fortalecimiento del proceso de inducción, Gestión del reconocimiento social de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Algunas de las actividades para la gestión del Fortalecimiento del liderazgo que se encuentran en el protocolo son:

- Motivar el compromiso institucional y definir los lineamientos para fortalecer las competencias de liderazgo transformacional.
- Definir el plan de desarrollo de los líderes.
- Desarrollar en los jefes las competencias de liderazgo transformacional en tres momentos o fases.
- Fortalecer el liderazgo transformacional a través de los procesos de inducción de los nuevos líderes.
- Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención.

- Realizar acciones de mejora para continuar con el fortalecimiento del liderazgo.

En cuanto a la Gestión de la carga de trabajo el contenido de la intervención debe girar en torno a las siguientes temáticas principales según el Protocolo:

- Establecer y verificar las condiciones ambientales y el contenido del trabajo.
- Seleccionar los puestos para imple- mentar la gestión de la carga de trabajo.
- Definir la metodología para el ajuste de carga de trabajo.
- Alinear competencias requeridas por el cargo con la evaluación de candidatos en el proceso de selección.
- Ajustar la carga de trabajo.
- Realizar el entrenamiento de los titulares de los cargos seleccionados en las habilidades ejecutivas.
- Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención.
- Realizar mejora continua de la “Gestión de la carga de trabajo”.

La intervención del Fortalecimiento del proceso de inducción de acuerdo al protocolo establece acciones de:

- Reconocer la importancia de la inducción y reinducción en la institución.
- Ajustar el proceso de inducción y reinducción a la institución.
- Planear la ejecución de la inducción
- Informar la programación del proceso de inducción /reinducción.
- Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención.
- Realizar la inducción / reinducción
- Realizar acciones para la mejora continua en el proceso de inducción y reinducción.

Finalmente, la intervención de la Gestión del reconocimiento social de los empleados públicos y trabajadores oficiales de acuerdo al Protocolo implica:

- Diseñar el plan de reconocimiento social.
- Diseñar la estrategia de divulgación del plan de reconocimiento.
- Comunicar la información acerca del proceso de reconocimiento social.
- Seleccionar los empleados públicos y trabajadores oficiales que son objeto del reconocimiento social.
- Otorgar los reconocimientos.
- Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención.
- Realizar acciones para la mejora continua de la “Gestión del reconocimiento social de los empleados públicos y trabajadores oficiales”

A continuación, se identifica la Estructura de las “Prácticas saludables en el sector de la administración pública” (Protocolo de intervención del Ministerio de trabajo sector de la administración pública).

Figura 1. Estructura de las “Prácticas saludables en el sector de la administración pública”.

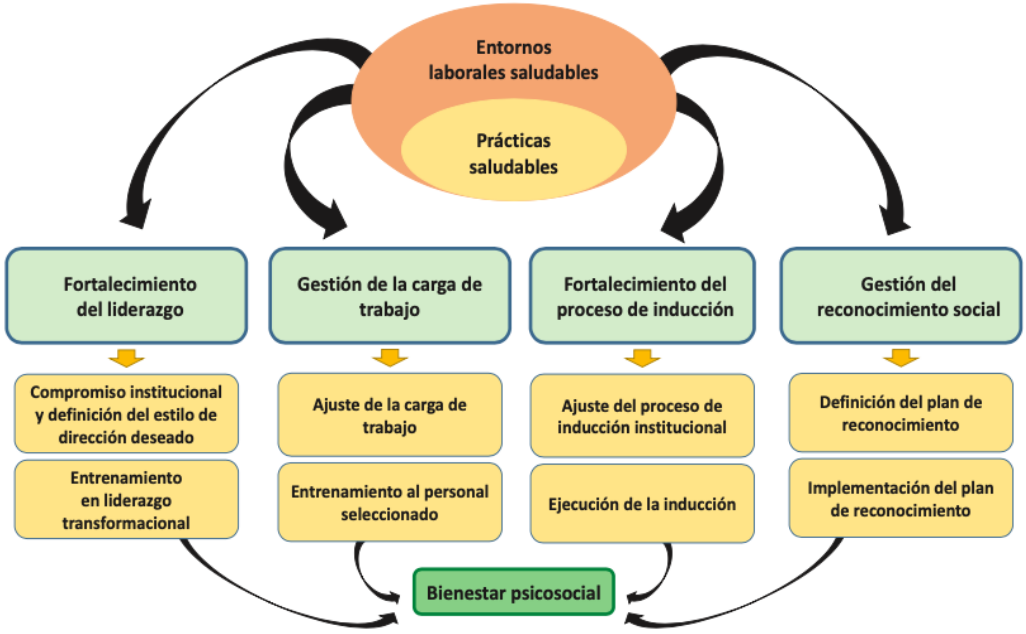


Ilustración 14 Estructura de las “Prácticas saludables en el sector de la administración pública”

De acuerdo con lo expuesto anteriormente anexo al presente informe se adjunta el plan de acciones correspondientes a las actuaciones de intervención que se sugiere desarrollar a partir del Protocolo de intervención del Ministerio de trabajo sector de la administración pública. Teniendo en cuenta este insumo se podrá encontrar claramente las medidas de intervención correctivas de acuerdo a cada factor de riesgo identificado como alto y muy alto y las estrategias de intervención preventiva y de promoción de la salud mental. Adicionalmente, como complemento a este Protocolo del Ministerio de trabajo, se relacionan recomendaciones puntuales a considerar de acuerdo a los resultados de los factores psicosociales, de tal forma que la entidad logre identificar el alcance, la aplicabilidad y la idoneidad de cada una en el diseño del plan de intervención del riesgo psicosocial ajustado al contexto y alcance de la entidad.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que de acuerdo con el Artículo 11 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de trabajo en Colombia, se realizará reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, la información obtenida, será única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

Los Procesos de Inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitaran el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

Para sustentar los factores de riesgo psicosocial a nivel *individual* el empleador deberá contar como mínimo con la siguiente información:

a) Información socio demográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional. (Se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo – protección por área de la entidad)

Los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
d) Ausentismo.
e) Rotación de personal.
f) Rendimiento laboral.

Es importante anotar que las sugerencias realizadas en el presente informe, se basan en las respuestas dadas por los encuestados a las preguntas planteadas en cada uno de los cuestionarios aplicados y mencionados al comienzo del presente documento, lo que corresponde únicamente a una sola fuente de información sugerida en la batería del Ministerio Trabajo en Colombia, por lo tanto, se presenta el cómo están y no por qué están así, por tanto, el objetivo principal de la evaluación de los factores de riesgo psicosociales es que, a partir de la información recopilada la Agencia Nacional de Tierras, realice su plan de acción en referencia prevenir, mitigar y corregir los factores de riesgo psicosocial hallados utilizando para tal fin las recomendaciones suscitadas en el presente informes articulando con estas las 34 acciones que aplican para la entidad del Protocolo de acciones generales y el

Protocolo de intervención del Ministerio de trabajo sector de la administración pública referido anteriormente.

BIBLIOGRAFÍA.

- Ley 1616 de 2013 – Ley de salud mental
- Resolución 652 de 2012 / (abril 30)
- Resolución 1356 de 2012 (julio 2018)
- Resolución 1016 de 1989
- Resolución 1075 de 1992
- Decreto 1832/1994
- Decreto Ley 1295 de 1994
- Resolución 02358 junio de 1998
- Ley 1010 de 2006
- Resolución 2346 de 2007
- Resolución 2646 de 2008
- Resolución 2764 de 2022
- Decreto 2363 del 7 de diciembre de 2015
- Guía técnica general, disponible en: http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/
- Protocolo de acciones generales, disponible en: http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/

ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	MODALIDAD	FECHA DE REALIZACIÓN Y/O ENTREGA	OBSERVACIONES
Realizar capacitación sobre el Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.	LÍDERES			
Realizar capacitación en Liderazgo transformacional.	LÍDERES			
Capacitación sobre Apoyo social	LÍDERES			
Implementar el procedimiento de gestión del cambio	LÍDERES			
Realizar retroalimentación del desempeño, generando gestión documental con los compromisos de las partes.	LÍDERES			
Diseñar y socializar el plan de capacitación a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño.	TODOS			
Fortalecer el proceso de inducción y reinducción incorporando el plan estrategico de la empresa y las acciones de promoción y prevención del riesgo psicosocial.	TODOS			
Realizar formación y seguimiento de las pausas en el trabajo: Emocionales, visuales, ergonómicas.	TODOS			
Realizar taller para la formación en fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento.	TODOS			
Realizar campaña sobre la Procrastinación: Planificacióny optimización del tiempo	TODOS			
Fortalecer y socializar el Plan de Beneficios, que incluya actividades relacionadas con acciones educativas, deportivas, recreativas, culturales, beneficios en salud, pensión, vivienda, educación, finanzas, subsidios del gobierno, a partir del apoyo con otras entidades como la Caja de compensación, AFP, ARL, entre otras.	TODOS			
Socializar por diferentes medios el Directorio de salud mental que incorpore las líneas de atención psicosocial regionales de las entidades que responden a las necesidades de factores de riesgo psicosocial extralaborales.	TODOS			
Realizar formación sobre manejo de finanzas del hogar y autocuidado de la salud mental que incluya promoción de la salud mental, (individual, familiar, social) y habilidades para la vida de la OMS	TODOS			
Realizar capacitación sobre estilos de vida saludable y autocuidado de la salud mental. (Higiene del sueño, nutrición, actividad física)	TODOS			
Realizar capacitación sobre Mindfulness en la oficina	TODOS			
Capacitación sobre Regulación de emociones, manejo de estrés y ansiedad.	TODOS			
Capacitación sobre primeros auxilios psicológicos y emergencias.	TODOS			
Promover la línea de atención psicosocial de la ARL	TODOS			
Realizar psicoeducaciónd a partir de información básica primaria de prevención en cuanto a: manejo del duelo, TEPT, Estrés agudo, depresión, burnout, acoso laboral.	TODOS			
Realizar la identificación de los contactos de emergencias de los trabajadores.	TODOS			

PROGRAMADO MENSUAL	
EJECUTADO MENSUAL	
% CUMPLIMIENTO MENSUAL	
% CUMPLIMIENTO TRIMESTRAL	
PROGRAMADO ACUMULADO	
EJECUTADO ACUMULADO	
% CUMPLIMIENTO ACUMULADO	
% CUMPLIMIENTO ACUMULADO TRIMESTRAL	

CRONOGRAMA DE VIGILACIA EPIDEMIOLOGICA.

EVIDENCIAS	TRIMESTRE IV				TRIMESTRE I							
	nov-22		dic-22		ene-23		feb-23		mar-23		abr-23	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E

	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	#DIV/0!		#DIV/0!			#DIV/0!
	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	#DIV/0!		#DIV/0!			#DIV/0!

TRIMESTRE II		TRIMESTRE III								TRIMESTRE IV		
may-23		jun-23		jul-23		ago-23		sep-23		oct-23		nov
P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P
0		0		0		0		0		0		0
0		0		0		0		0		0		0
#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DI
				#DIV/0!						#DIV/0!		
0		0		0		0		0		0		0
0		0		0		0		0		0		0
#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DI
				#DIV/0!						#DIV/0!		

-23	CONSOLIDADO		
E	P	E	CUMPLIMIENT
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!
	0	0	#DIV/0!

)
)
V/0!
)
)
V/0!

Agencia Nacional de Tierras

thi®

Resultados de los factores de Riesgo Psicosocial 2022

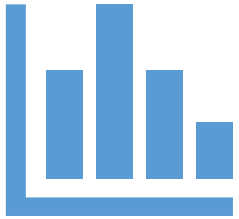
¿QUÉ ES LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL?

Es el Instrumento de medición de los factores de riesgo psicosocial regulado por la Resolución 2646/2008 y Resolución 2764/2022 para determinar los planes de acción para promover la salud mental y el bienestar laboral.

OBJETIVO

Identificar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras, y proporcionar estrategias de intervención que permitan trabajar sobre aquellos factores de riesgo psicosocial que se encuentren en Niveles Muy altos, Altos y Medios.

BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL



Datos sociodemográficos



Cuestionario Intralaboral Forma A y Forma B

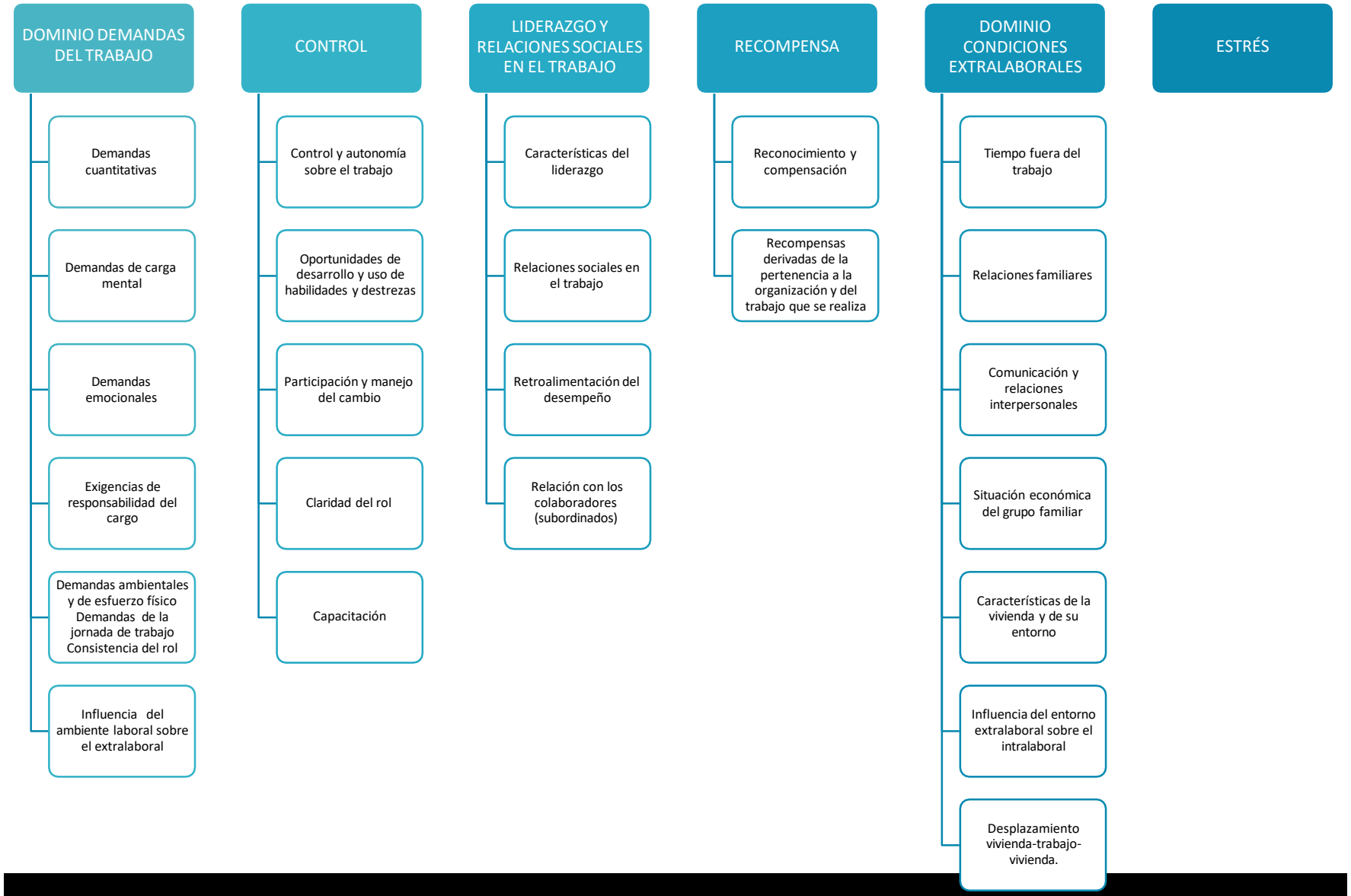


Cuestionario Extralaboral



Síntomas de estrés

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



COBERTURA

Agencia Nacional de Tierras

818 CUESTIONARIOS APLICADOS

800 POBLACIÓN OBJETIVO

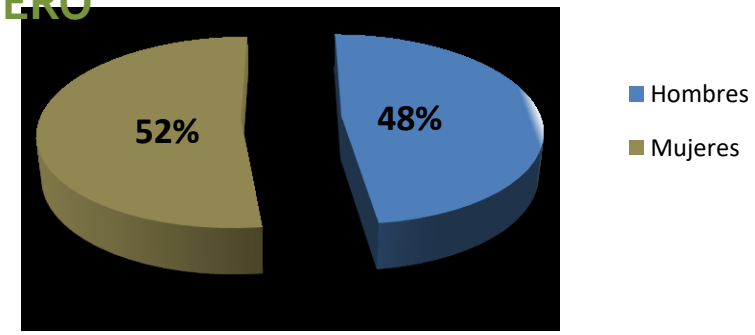
101% PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN

12 CIUDADES

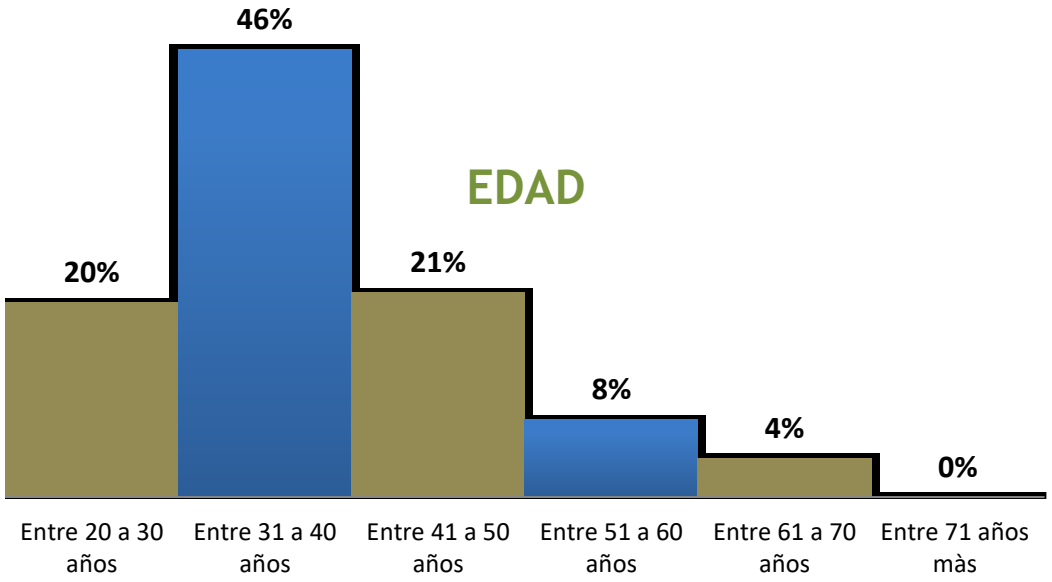
thi

CARACTERIZACIÓN

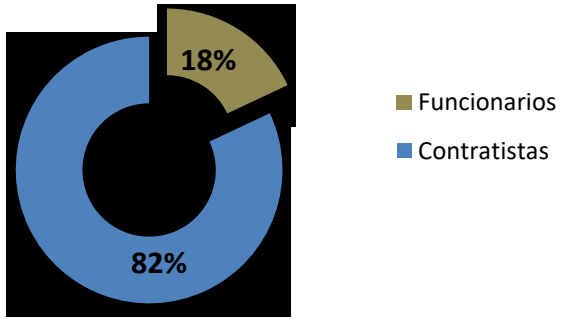
GÉNERO



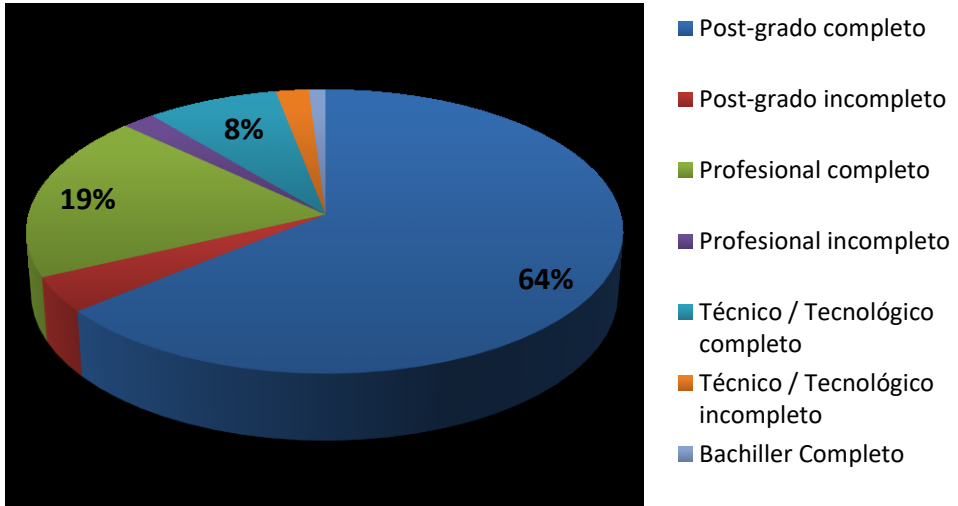
EDAD



PARTICIPACIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN



NIVEL EDUCATIVO



PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN Res. 2764/2022

Agencia Nacional de Tierras



DE FORMA PERIÓDICA DE ACUERDO AL NIVEL DE RIESGO DE LA EMPRESA



FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES NOCIVOS EVALUADOS COMO DE ALTO RIESGO: ANUAL



FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES INTRALABORALES CON NIVEL MEDIO O BAJO: CADA DOS AÑOS

thi

Cálculo del nivel de riesgo Res. 2764/2022

Agencia Nacional de Tierras



thi

TABLA DE BAREMOS PARA LAS DOMINIOS INTRALABORALES DE LA FORMA A Y FORMA B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

TABLA DE BAREMOS PARA LAS DOMINIOS EXTRALABORALES DE LA FORMA A Y FORMA B

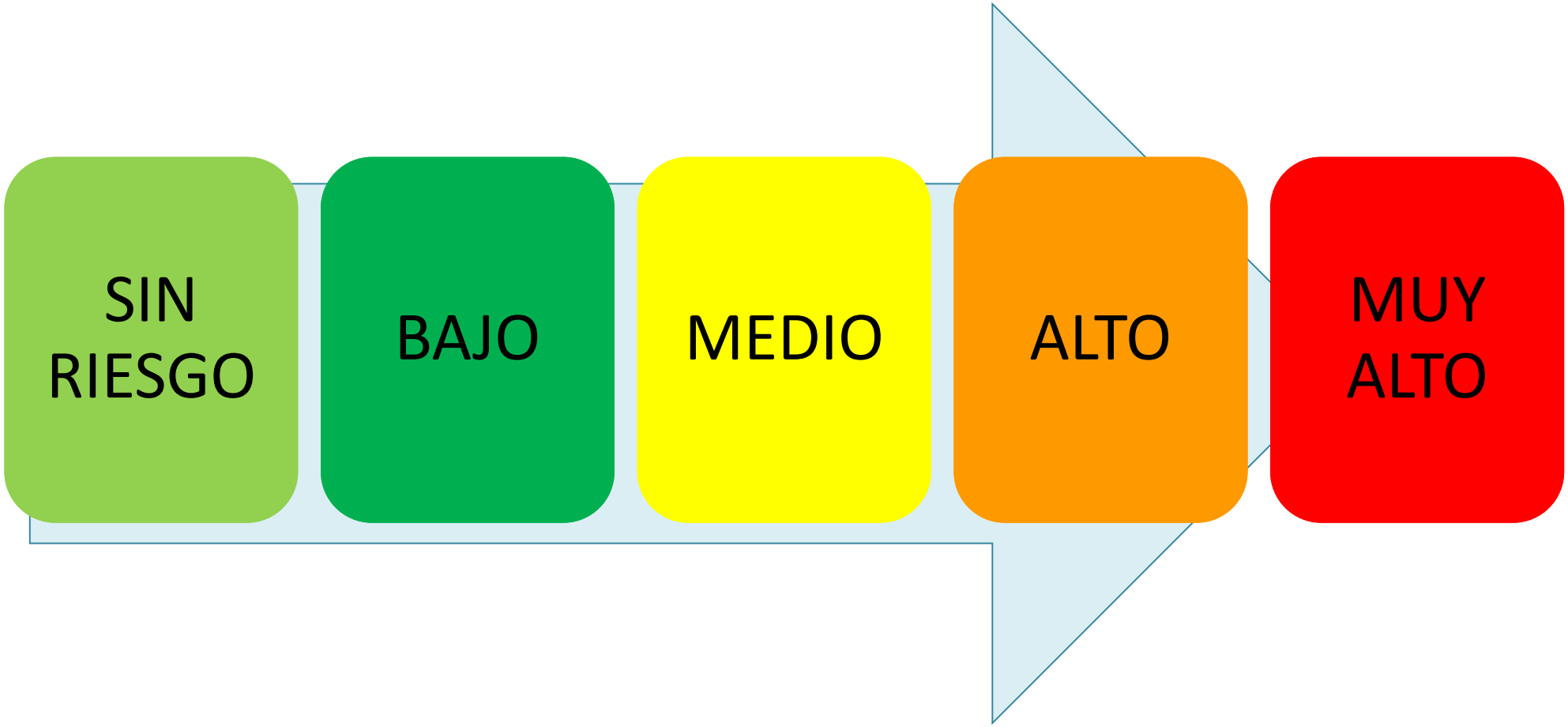
	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 100
Dimensión situación económica	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 16,7	16,8 - 27,8	27,9 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 12,9	13,0 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3 - 32,3	32,4 - 100

TABLA DE BAREMOS PARA LOS NIVELES DE ESTRÉS DE LA FORMA A Y FORMA B

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Modelo de medición



RIESGO PSICOSOCIAL GENERAL

GENERAL	CONDICIÓN INTRALABORAL	CONDICIÓN EXTRALABORAL	CONDICIÓN ESTRÉS
Forma A	25	20,8	17,4
Forma B	27,3	23,1	17,1

PERIODICIDAD: De acuerdo a los resultados la aplicación se deberá realizar nuevamente en 2 años

RIESGO PSICOSOCIAL
TIPO DE CONTRATO

Agencia Nacional de Tierras

FUNCIONARIOS	CONDICIÓN INTRALABORAL	CONDICIÓN EXTRALABORAL	CONDICIÓN ESTRÉS
Forma A	25,8	18,9	15,1
Forma B	25,4	20	13,1

CONTRATISTAS	CONDICIÓN INTRALABORAL	CONDICIÓN EXTRALABORAL	CONDICIÓN ESTRÉS
Forma A	24,8	21,2	17,9
Forma B	28,1	24,3	18,6

thi

RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIONES

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A	Forma B
Dirección general	**26.2**	**19.7**
Secretaría general	**24.8**	**31.2**
Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad	**24.6**	**20.0**
Dirección de gestión jurídica de tierras	**24.4**	**31.2**
Dirección de acceso a Tierras	**26.7**	**25.4**
Dirección de asuntos étnicos	**24.9**	**31.4**
UGT'S	**25.3**	**22.1**

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Forma A	Forma B
Dirección general	**18.7**	**22.7**
Secretaría general	**19.3**	**22.3**
Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad	**21.3**	**18.1**
Dirección de gestión jurídica de tierras	**23.3**	**27.4**
Dirección de acceso a Tierras	**22.5**	**21.2**
Dirección de asuntos étnicos	**20.6**	**23.4**
UGT'S	**15.8**	**12.2**

RIESGO PSICOSOCIAL DIRECCIONES

CONDICIÓN ESTRÉS	Forma A	Forma B
Dirección general	**14.8**	**12.3**
Secretaría general	**15.5**	**17.3**
Dirección de gestión del ordenamiento social de la propiedad	**14.7**	**17.2**
Dirección de gestión jurídica de tierras	**19.2**	**21.8**
Dirección de acceso a Tierras	**19.9**	**13.4**
Dirección de asuntos étnicos	**18.5**	**14.2**
UGT'S	**13.0**	**11.2**

Acciones de Intervención: Talleres lúdicos participativos



Acciones de Intervención: Talleres lúdicos participativos

Agencia Nacional de Tierras

- Estilos de vida saludable
- Mindfulness
- Psicoeducación y promoción de la línea nacional de atención psicológica
- Estrategias de afrontamiento
- Planificación y Optimización del Tiempo
- Finanzas del Hogar

thi

Fortalecimiento Programas ANT

Agencia Nacional de Tierras

- Implementar el procedimiento de gestión del cambio
- Continuar con las pausas activas
- Retroalimentación del desempeño
- Incluir en los cursos de inducción y reinducción las acciones de promoción y prevención del riesgo psicosocial

thi

TEMA:	Reunión seguimiento proceso aplicación de batería de riesgo psicosocial				
FECHA:	5	10	2022	HORA:	11:00 AM

ACTA No. __4__

OBJETIVO	Acta reunión de seguimiento para la última fase del proceso de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial entre la Agencia Nacional de Tierras y THI Psicología S.A.S.	
PARTICIPANTES	NOMBRE	CARGO
	SUSANA CIODARO ORJUELA	CONTRATISTA SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
	MARIANA MENESES TOVIO	CONTRATISTA SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
	MARÍA TERESA NAVARRO LORDUY	CONTRATISTA SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO
	LINA MARCELA LUNA ORDOÑEZ	REPRESENTANTE LEGAL THI PSICOLOGÍA SAS
	JUDITH SILVA MEJÍA	COORDINADORA EJECUTIVA THI PSICOLOGÍA S.A.S

DESARROLLO

Reunión virtual con el contratista THI PSICOLOGÍA S.A.S del proceso para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la entidad:

- Se dio inició con un saludo cordial entre las participantes de la reunión.
- Se acordó confirmar dependencia y tipo de vinculación de las personas que no aparecían en la base de datos inicial.
- Se aclaró la forma en que los resultados deberán ser distribuidos en el informe final, según lo que se estableció en el estudio previo del contrato (resultados en general, por dependencias, tipo de contrato).
- Se aclaró la forma en que deberá realizarse la presentación final por parte del contratista, igualmente siguiendo lo establecido en el estudio previo.
- El contratista explicó cómo se reflejan los resultados de cada ítem de riesgo psicosocial.
- El contratista mostró un ejemplo de cómo sería el informe final y la presentación final en power point del plan de trabajo, donde aparece un resumen de los resultados obtenidos, y las acciones sugeridas del plan de trabajo están basadas en los resultados y en las sugerencias del ministerio de trabajo.
- El contratista aclaro que áreas conformadas por menos de 5 personas no se entregarán resultados por razones de confidencialidad.

RESUMEN DE COMPROMISOS Y OBSERVACIONES

Se adquirieron compromisos en cuanto a entregar la base de datos de las personas que no se encontraban en el listado inicial, confirmando además su dependencia y tipo de vinculación. Adicionalmente, se definieron las fechas de los entregables.

ACCION	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
Base de datos confirmando la dependencia y el tipo de vinculación de las personas que no estaban en el listado inicial.	AGENCIA NACIONAL DE	5/10/2022	5/10/2022

El campo es de todos Minagricultura

	TIERRAS		
Informe de resultados obtenidos	THI PSICOLOGÍA S.A.S.	5/10/2022	19/10/2022
Presentación Power Point con el resumen de los resultados y el plan de trabajo.	THI PSICOLOGÍA S.A.S	5/10/2022	19/10/2022
Observaciones al informe y a la presentación Power Point	AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS	19/10/2022	20/10/2022

FIRMAS:

SUSANA CIODARO ORJUELA CONTRATISTA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	**MARÍA TERESA NAVARRO LORDUY** CONTRATISTA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
MARIANA MENESES TOVIO CONTRATISTA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	**JUDITH SILVA MEJÍA** COORDINADORA EJECUTIVA THI PSICOLOGÍA S.A.S
LINA MARCELA LUNA ORDOÑEZ REPRESENTANTE LEGAL THI PSICOLOGÍA S.A.S	

ANEXOS

Ninguno.

El campo es de todos Minagricultura

Talento Humano Integral®
315 3554923
coordinacion.ejecutiva@thi.com.co

Bucaramanga, 02 de Noviembre de 2022

4/11/22 15:33 Sticker web

"20226201424942"
No. 20226201424942 Código Web 2Cq18l
Fecha: 04/11/2022 15:33:43 Folios: 2
Remitente THI TALENTO HUMANO INTEGRAL T
Anexos: 1 USB
Asunto: DOCUMENTOS SOPORTES DEL CONTRA
Agencia Nacional de Tierras

Señores:

Agencia Nacional de Tierras

Ant. Dra. Claudia del Pilar Romero Pardo

Subdirectora de Talento Humano

Ciudad,

Ref.: Documento soportes ejecución del contrato No. ANT-MC-006-2022

Atentamente me permito hacer entrega de los documentos soportes de la ejecución del contrato ANT-MC-006-2022 *a* través de la memoria USB adjunto al documento y por correo electrónico.

Incluye:

- ✓ Acta de las reuniones realizadas para la ejecución del contrato
- ✓ Arte y Podcast utilizado para la sensibilización de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial
- ✓ Cronograma de actividades ejecutadas
- ✓ Soporte de las hojas de vida de los profesionales que ejecutaron las actividades
- ✓ Formatos de la batería de riesgo psicosocial utilizados junto el consentimiento informado
- ✓ Soporte del envío del material en físico a cada una de las sedes.
- ✓ Listado de asistencia
- ✓ Presentación utilizada para las aplicaciones programadas
- ✓ Informe No. 1 del avance del proceso
- ✓ Informe Batería de riesgo psicosocial

Talento Humano Integral®
315 3554923
coordinacion.ejecutiva@thi.com.co

- ✓ Perfil sociodemográfico
- ✓ Acciones de intervención en riesgo Psicosocial
- ✓ Certificado de custodia de la información
- ✓ Certificado de aplicación de batería de riesgo psicosocial
- ✓ Hoja de vida del profesional
- ✓ Soporte de hoja de vida
- ✓ Presentación para socialización de los resultados.
- ✓ Scanner de los consentimientos informados
- ✓ Evidencia de la socialización de los resultados al Copasst

Teniendo en cuenta lo anterior se da por finalizado la ejecución del contrato ANT-MC-006-2022.

Cordialmente,

Lina Marcela Luna Ordoñez
Representante Legal
THI PSICOLOGÍA S.A.S
Nit. 900.877.193-1

Dependencia Solicitante	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO
Rubro de Funcionamiento	INVERSIÓN
Nombre del Proyecto	MEJORAMIENTO CAPACIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS
Código del proyecto	2020011000110
Meta del Proyecto (Objetivo General del Proyecto)	Mejorar la capacidad de la gestión administrativa de la Agencia Nacional de Tierras
Actividad Principal	Fortalecer la gestión de competencias en la ANT frente a las necesidades y objetivos institucionales.
Actividad Plan de Acción	**(CLIMA LABORAL):** Diseñar y aprobar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales **(BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Código PABS (*consecutivo generado para cada proceso del plan de adquisiciones)*	**LOTE 1 (CLIMA LABORAL)**: 11-CD-93265 **LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL)**: 11-MEC-93409
Código BPIN (Aplica para proyectos de inversión)	2020011000110
Fecha	JULIO 2022

Marco Legal
El presente proceso de selección y los contratos que resulten de este estarán sometidos a la legislación y jurisdicción colombiana y se regirá para todos los efectos por las normas de la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, y especialmente por la Ley 1474 2011, Ley 2069 de 2020, el Decreto 1082 de 2015, el Decreto 1860 de 2021 y demás disposiciones que las complementen, modifiquen o reglamenten y por las normas civiles y comerciales que regulen el objeto del presente contrato.

2. Justificación Técnica (Dependencia Solicitante)	
1. Descripción de la Necesidad	La Agencia Nacional de Tierras es una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, creada mediante el Decreto 2363 de 2015, y tiene por objeto, "… *ejecutar la política de ordenamiento social de la propiedad rural formulada por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para lo cual deberá gestionar el acceso a la tierra como factor productivo, lograr la seguridad jurídica sobre ésta, promover su uso en cumplimiento de la función social de la propiedad y administrar y disponer de los predios rurales de propiedad de la Nación*". Para el cumplimiento de las actividades misionales, la Agencia Nacional de Tierras, cuenta con una estructura definida establecida en el artículo 6° ibidem, con cuatro (4) Direcciones Misionales a saber: Dirección de Gestión

	del Ordenamiento Social de la Propiedad; Dirección de Gestión Jurídica de Tierras; Dirección de Acceso a Tierras y Dirección de Asuntos Étnicos, las cuales son las responsables de la materialización de las estrategias para el cumplimiento de las obligaciones establecidas. Dentro de la estructura para el desarrollo de sus funciones, se encuentra la Subdirección de Talento Humano como parte de la Secretaría General. Que, dentro de las funciones de la Secretaría General se encuentra "*trazar las políticas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión*", según lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 29 del mencionado Decreto. Así mismo, el artículo 30 del Decreto 2363 de 2015, determinó entre otras funciones de la Subdirección de Talento Humano las siguientes: *"(…) 3- Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases ingreso, permanencia y retiro los servidores de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes.* *(…)5- Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, salud ocupacional y desarrollo de servidores Públicos la entidad, acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación".* Por lo cual, la Agencia Nacional de Tierras, en su Plan Estratégico de Talento Humano 2022, contempla en sus objetivos propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Agencia y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades de bienestar que fomenten el desarrollo integral. Lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015[1] que establece el deber de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral por parte de las Entidades, quienes deberán efectuar los siguientes programas: *"1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.* *(…) 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada."* – Subrayado fuera de texto-. De acuerdo con lo anterior, es claro que la Agencia Nacional de Tierras cuenta con el deber legal de realizar una medición del clima laboral cada dos años.

[1] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	Que la última medición de clima laboral en la Entidad se efectuó en el año 2020 por lo tanto, esta entidad se encuentra en la necesidad de realizar dicha medición para identificar la percepción de los funcionarios y contratistas en relación con el clima al interior de la entidad. Es de destacar que el Clima Organizacional o ambiente laboral, es la atmósfera dentro de la entidad, que se relaciona con los sentimientos y emociones favorables o desfavorables que perciben los funcionarios y contratistas sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación informal, entre otros. Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Sistema de Estímulos del Departamento de la Función Pública. Adicional, el Clima Organizacional incide directamente en la calidad de vida de las personas, lo cual se reflejará en su productividad y comportamiento en la entidad. Un Clima Organizacional desfavorable incrementa factores de riesgo de tipo psicosocial a nivel individual y colectivo, afectando el funcionamiento y productividad de la entidad. Se trata entonces, de uno de los componentes de la gestión del talento humano más relevantes, toda vez que es transversal y se centra en la persona, en donde la motivación, el compromiso, el orgullo por su trabajo y la confianza, son aspectos fundamentales del desarrollo de su entorno para aceptar, conocer, adaptar y gestionar con éxito las tareas encomendadas. Teniendo en cuenta lo anterior, es muy importante contar con el análisis del Clima laboral y la Cultura Organizacional que generen resultados medibles para identificar tanto la percepción que tiene cada funcionario y contratista de la ANT del entorno en el que trabaja, como las características comunes que hay entre su personalidad y la idiosincrasia de la entidad, lo cual da un sentido a las acciones que deben ser adelantadas al interior de la Agencia. Con base en lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública, puso a disposición de las entidades públicas los lineamientos generales, de clima y cultura laboral en la guía “Sistema de estímulos y orientaciones metodológicas” y la “Guía de Intervención Cultura, Clima y Cambio”, dando a cada entidad pública la libertad de implementarlos de acuerdo con sus metas y cultura organizacional, propendiendo por establecer acciones concretas para el fortalecimiento del desarrollo organizacional, a través de diagnósticos y programas continuos que busquen favorecer el bienestar social, el clima laboral, la cultura, los incentivos, el trabajo en equipo, liderazgo, entre otros. Por lo anterior, para esta vigencia se realizará la aplicación de la encuesta de medición de Clima Laboral, dado que la última evaluación se realizó en el año 2020, es necesario llevar a cabo esta actividad. Por otra parte, existe la batería de riesgo psicosocial, la cual es el instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial, que son todas

	aquellas condiciones y características de las organizaciones que influyen en la salud mental de los trabajadores, que afectan su rendimiento laboral e inciden en el estrés laboral, teniendo en cuenta las demandas del contexto laboral y características del individuo. Resulta fundamental que la Agencia Nacional de Tierras aplique la batería de riesgo psicosocial, para efectos de identificar los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores y contratistas, aunado a que es nuestro deber, teniendo en cuenta que, como se desprende del numeral 5 del Artículo 30 del Decreto 2363 de 2015, la Subdirección de Talento Humano tiene a su cargo el "SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO", donde se desprende la promoción y prevención de los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la entidad.. Es pertinente indicar que, la Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos que deben ser implementados por empleadores públicos y privados al momento de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y la Resolución 2646 de julio 17 de 2008, define las 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. Norma de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados. Por su parte, de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 2 de la Resolución 2404 de 2019, , corresponde a los empleadores identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales e individuales; así mismo, se deben evaluar los efectos de dichos factores, determinar medidas de intervención tanto preventivas como correctivas y adelantar un programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial. Por lo expuesto, es necesario que la Agencia Nacional de Tierras aplique la batería de riesgo psicosocial, para efectos de identificar los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores y contratistas. De conformidad con lo anterior, es claro que la Agencia Nacional de Tierras se encuentra en la necesidad de: i) Realizar una medición del Clima Laboral y ii) Realizar una aplicación de la batería de riesgo psicosocial, para efectos de brindar un ambiente de trabajo óptimo para sus funcionarios y contratistas.

	Dichas mediciones, deben ser implementadas por uno o dos proveedores que cuenten con la experticia, las herramientas necesarias y la experiencia suficiente en: i) la sensibilización de los temas relacionados con el clima laboral/ aplicación de batería de riesgo psicosocial, ii) la aplicación de encuestas de clima laboral y batería de riesgos psicosocial, iii) tabulación de resultados y iv) elaboración de plan de acción de mejoras con arreglo a los resultados arrojados por las encuestas. Dicho proveedor o proveedores deben ejecutar de manera virtual e individual las actividades planteadas, teniendo en cuenta que a pesar de haberse ordenado un regreso progresivo en torno a la reactivación económica del país, y las nuevas medidas adoptadas, el Ministerio de Salud ha reportado que en los últimos días se ha producido registro significativo de aumento de nuevos casos de contagios y muertes en el país a causa de la pandemia Coronavirus COVID-19, toda vez que, la realización de la encuesta por medios virtuales reduce la exposición al riesgo de la salud de los funcionarios y contratistas, Sin perjuicio de lo anterior, es necesario poner de presente que la realización de las actividades de manera virtual, no afecta el cumplimiento de los objetivos del proceso, toda vez que el proveedor deberá contar con todas las herramientas idóneas que permitan el desarrollo eficiente y adecuado de las actividades planteadas. Aunado a lo anterior, el Artículo 9 del Decreto 298 de 2022 dispuso que las entidades del sector público y privado para el cumplimiento de sus funciones podrán establecen las modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades, por lo tanto, a luz de legislación laboral vigente, resultaría procedente la realización de esta encuesta de manera virtual.
2.2 Planteamiento Técnico de Solución	Con el fin de satisfacer la necesidad antes expuesta, la Subdirección de Talento Humano busca con la presente contratación obtener un análisis del clima laboral al interior de la entidad y un análisis de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los funcionarios y contratistas. Es importante destacar que la batería de riesgo psicosocial se diferencia de la medición del clima laboral, en que la batería pretende identificar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los funcionarios y contratistas, dichos factores, tienen incidencia directa en la salud del personal que presta servicios para la entidad. Por otra parte, la medición del clima laboral pretende identificar la forma en que los funcionarios y contratistas perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. En consecuencia, la Subdirección de Talento Humano en cumplimiento de las funciones designadas, tiene a su cargo, entre otras, (i) el **"SISTEMA DE**

	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO", y (ii) de conformidad con su Plan Estratégico de Talento Humano 2022, tiene como objetivos, propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de funcionarios y contratistas de la Agencia y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades de bienestar que fomenten el desarrollo integral como lo son la Medición del Clima Laboral y la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial. Para efectos de economía procesal, eficacia y eficiencia de la administración pública y atendiendo a que ambas necesidades tienen similitud en su metodología de ejecución, se dispone a realizar en un mismo proceso de selección la adjudicación de los contratos identificados previamente. Dichos análisis, permitirán : i) Cumplir con la obligación legal en cabeza de la entidad contenida en los Artículos 2.2.10.7 y 2.2.19.6.10 del Decreto 1083 de 2015, y las dispuestas en las Resoluciones: 2646 de 2008 (Ministerio de Protección Social), Resolución 2404 de 2019 (Ministerio del Trabajo), Circular 064 del 2020 (Ministerio del Trabajo), iii) Cumplir con el Plan Estratégico de Talento Humano 2022 relativo a mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la entidad y iii) Propiciar un mejoramiento del entorno laboral que apunte a la ejecución de las labores con mayor efectividad y eficiencia laboral. En ese sentido, en el marco de los servicios que serán prestados por parte del proveedor o proveedores, se busca principalmente que estos, al ser terceros imparciales, puedan evaluar objetivamente a los funcionarios y contratistas de la entidad en relación con el clima laboral y los riesgos psicosociales a los que están expuestos funcionarios y contratistas. Mediante estas evaluaciones se emitirá un diagnóstico que permita a la Subdirección de Talento Humano conocer cuál es la percepción de los funcionarios y contratistas en relación con estos indicadores, permitiendo proyectar un plan que permita subsanar y mejorar los aspectos que sean necesarios para alcanzar un óptimo ambiente de trabajo que propenda por mejorar la calidad de vida de funcionarios y contratistas. Una vez se hayan realizado la mediciones por parte del prestador del servicio, se hayan obtenido sus resultados y se haya determinado el plan de mejoramiento que debe seguir la entidad, se podrá propiciar por un mejor ambiente de trabajo que tenga en cuenta las inquietudes y preocupaciones de los funcionarios y contratistas, consolidando a la entidad como un lugar de trabajo armónico que no represente algún tipo de inconformidad para sus miembros y que por lo tanto los impulse a una adecuada ejecución de sus

	funciones/obligaciones. Es pertinente señalar que, en la Agencia Nacional de Tierras, no existe personal de planta, que en el ejercicio de sus funciones se dedique a realizar evaluaciones del clima laboral o aplique baterías de riesgo psicosocial. Igualmente, debe indicarse que la realización de esta encuesta y batería supone la evaluación de 1349 funcionarios y contratistas y en diferentes dimensiones, lo cual, no podría ser realizado de manera oportuna y eficiente por la planta actual de funcionarios o contratistas vinculados a la entidad. Es de advertir que esta evaluación debe ser realizada por proveedor con experiencia en medición del clima laboral y batería de riesgo psicosocial de acuerdo con el perfil indicado en la ficha técnica, pues los factores a evaluar trascienden diferentes dimensiones que van desde las relaciones personales, carga de trabajo, impartición de instrucciones, entre otros. Como se expuso previamente, de acuerdo con los dispuesto en el Artículo 9 del Decreto 298 de 2022, durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19,las entidades estatales podrán establecer modalidades de trabajo remoto para el cumplimiento de sus fines, por lo cual, resulta viable la aplicación de la encuesta de clima laboral de manera virtual, lo cual, supone la utilización de diferentes herramientas tecnologías que no posee la Entidad, teniendo en cuenta que se requiere consolidar la información de 1349 funcionarios y contratistas. En ese sentido, el presente proceso de selección se dividirá en dos lotes: LOTE 1: CLIMA LABORAL: LOTE 2: BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL: Lo anterior, teniendo en cuenta que cada lote suple una necesidad diferente pues la batería de riesgo psicosocial pretende identificar los factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud de funcionarios y contratistas, mientras que , la medición del clima laboral pretende identificar la forma en que los funcionarios y contratistas perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, para lo anterior, deberán presentarse ofertas individuales para cada servicio y de la misma forma se adjudicara individualmente un contrato, sin perjuicio de la posibilidad que un proponente pueda presentar ofertas y ser seleccionado para ambos lotes **NOTA 1:** En el evento que un mismo proveedor presente ofertas para ambos

<table>
<tr><td></td><td>lotes, este puede resultar seleccionado para ambos lotes o uno de ellos, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la Invitación Publica y su(s) oferta(s) resulten las de menor valor.

Así mismo, es necesario indicar que ambos lotes cuentan con una fuente normativa distinta, pues la regulación del clima laboral está contenida en el Decreto 1083 de 2015 y la regulación de la batería de riesgo psicosocial se encuentra en la Resolución 2404 de 2019.</td></tr>
<tr><td>2.3 Tipo de contrato</td><td>El Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993) define en su artículo 32los contratos estatales, como “(…) todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad (…)procediendo a la enumeración de algunos de los tipos contractuales que pueden utilizar las entidades al celebrar contrataciones logrando así la consecución de sus fines..

El numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 define el contrato de prestación de servicios como los que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con el funcionamiento de la entidad.

En concordancia con lo anterior, dado el desarrollo de los objetos a contratar y teniendo en cuenta que las actividades a ejecutar no pueden ser prestadas directamente por personal vinculado a la Agencia Nacional de Tierras y que además se requiere de personal calificado y especializado, el contrato que se celebra es de prestación de servicios.

Se debe tener en cuenta igualmente que el contrato o los contratos que se deriven del presente proceso de contratación no generan para la Agencia Nacional de Tierras, ninguna relación laboral ni prestaciones sociales, obligaciones que dependerán exclusivamente del proponente para con las personas que destine para el cumplimiento del objeto contractual.</td></tr>
<tr><td>2.4 Clasificador de Bienes y Servicios</td><td>
<table>
<tr><th colspan="2">LOTE 1 (CLIMA LABORAL)</th></tr>
<tr><th>CÓDIGO</th><th>DESCRIPCIÓN</th></tr>
<tr><td>80111500</td><td>Desarrollo de Recursos Humanos</td></tr>
<tr><td>80101511</td><td>Servicio de asesoramiento en recursos humanos</td></tr>
<tr><td>80111501</td><td>Perfeccionamiento de la función de gestión</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL)

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
93141808	Servicios de seguridad o Salud Ocupacional
80101511	Servicio de Asesoramiento en recursos humanos
80111500	Desarrollo de Recursos Humanos
80111501	Perfeccionamiento de funcionamiento de la gestión

3. Fundamentos Jurídicos de la Modalidad de Selección

3.1 Mínima cuantía

Mínima Cuantía:

Teniendo en cuenta que el presupuesto de la presente contratación no excede el 10% de la menor cuantía de la ANT, el procedimiento a aplicar para la selección del contratista es el de Mínima Cuantía, de conformidad con el artículo 2 numeral 5 de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 30 de la Ley 2069 de 2020 y el artículo 94 de la Ley1474 de 2011.

Así mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 2 del Decreto 1860 de 2021, la contratación cuyo valor no excede del 10% de la menor cuantía de la entidad estatal, independientemente de su objeto, se sujetará a las disposiciones allí previstas y la verificación y la evaluación de las ofertas será adelantada por quien sea designado por el ordenador del gasto sin que se requiera un comité plural, según dispone el artículo 2.2.1.1.2.2.3 ibídem.

Convocatoria Limitada A Mipymes:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la Ley 2069 de 2020, que modificó el artículo 12 de la Ley 1150 de 2007, reglamentado por el Decreto 1860 de 24 de diciembre de 2021, para el presente proceso la Entidad debe facilitar el acceso de las Mipymes en la modalidad de contratación de Mínima Cuantía.

4. Imputación Presupuestal y Supervisión

4.1 Rubro Presupuestal

Para ambos lotes, aplica el siguiente Rubro presupuestal: C-1799-1100-8-0-1799060-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN SISTEMAS DE GESTIÓN - MEJORAMIENTO CAPACIDAD DE GESTION ADMINISTRATIVA DE LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS.

	CDP: No.5422 del 04 de enero de 2022.
4.2 Supervisor	El **Subdirector de Talento Humano** o a quien designe por el ordenador del gasto por escrito. El supervisor designado no podrá adoptar decisiones que impliquen la modificación de los términos y condiciones previstas en el contrato, las cuales únicamente podrán ser adoptadas por el ordenador del gasto y el contratista, mediante la suscripción de las correspondientes modificaciones al contrato. La supervisión consiste en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico, sobre el cumplimiento del objeto del contrato. En ese sentido quien ejerza la supervisión se encuentra facultado para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual y es responsable por mantener a la entidad informada de los hechos y circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados en conductas punibles, o que puedan poner en riesgo el cumplimiento del contrato.
5. Determinación del Objeto Contractual (Descripción)	
5.1 Objeto	Prestar servicios para realizar la medición de clima laboral y aplicar la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la Agencia de Nacional de Tierras, en el marco de la ejecución estratégica de talento humano contemplada en el proyecto mejoramiento de la capacidad de gestión.
5.2 Especificaciones Técnicas	Ver Anexo técnico.
5.3 Valor	El presupuesto oficial para el presente proceso de selección será hasta por la suma de **CUARENTA Y CUATRO MILLONES CUARENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS DIECINUEVEPESOS MCTE ($44.046.219)**, incluido el valor del IVA y demás impuestos, tasas, contribuciones de carácter nacional y lo municipal legal, costos directos e indirectos, de conformidad con lo establecido en el análisis del sector para el LOTE 1 y LOTE 2 así: **LOTE 1: VEINTIUN MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS ($21.554.383)** **LOTE2: VEINTIDÓS MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS ($22.491.836).** Con el propósito de definir un costo para el presente estudio de mercado, con

	base en la información recolectada, se definió como metodología para establecer el valor, aplicar la media aritmética (promedio), excluyendo valores atípicos de los precios cotizados por los proveedores y el costo histórico. Dado lo anterior, se realizó un análisis comparativo, verificando los precios del mercado de cada uno de los servicios requeridos (Medición de Clima Laboral y Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial) y que soportan el valor estimado de la contratación (en dos (2) lotes), reflejando los precios máximos que por cada servicio cancelará la Agencia al contratista, compilándolo en un VALOR MÁXIMO con IVA para el caso de Medición de Clima Laboral y sin IVA para la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial; sin que, en ningún caso, pueda superarse dicho valor que constituye el presupuesto oficial para cada ítem requerido. La contratación que se aborda en el presente documento se encuentra amparada en el Certificado de Disponibilidad Presupuestal en el CDP No. 5422, con cargo al rubro presupuestal C-1799-1100-8-0-1799060-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN SISTEMAS DE GESTIÓN - MEJORAMIENTO CAPACIDAD DE GESTION ADMINISTRATIVA DE LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS El presupuesto oficial total definido será el máximo disponible para cubrir la totalidad del valor de los servicios objeto del presente proceso y los necesarios para el cumplimiento del objeto y las obligaciones del contrato que de él se derive.
5.4 Forma de Pago	La Entidad ha definido la forma de pago para cada uno de los lotes de la siguiente manera: **LOTE 1 (CLIMA LABORAL):** La ANT cancelará al proveedor el valor del contrato en dos (2) pagos, previo a la entrega de informes de ejecución dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la radicación de la factura con el lleno de los requisitos legales, previo recibo a satisfacción del Supervisor del contrato y presentación por parte del proveedor. Los dos pagos serán realizados de la siguiente manera: A. Un primer pago equivalente al 30% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las siguientes actividades: i) La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas sobre la medición del clima laboral y ii) La realización de una encuesta por medio de la herramienta virtual que determine el proveedor para medir el clima laboral al interior de la Agencia. B. Un segundo pago equivalente al 70% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las siguientes actividades: iii) La

tabulación que evidencie los resultados de esta encuesta y iv) El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta.

Para efectos del pago, el proveedor deberá adjuntar con la factura, la constancia de encontrarse al día en el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y Parafiscales, conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

El pago se realizará contra la factura aprobada, a las cuales se deberá adjuntar los siguientes documentos:

A. Original de la factura discriminada e informe de avance de ejecución del contratista aprobado por el supervisor.
B. Formato de recibo a satisfacción, firmado por el Supervisor.
C. Certificación del cumplimiento de los pagos al Sistemas de Seguridad Social Integral en Salud y Pensión, Sistema General de Riesgos Laborales, y parafiscales -Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y Cajas de Compensación Familiar-, de conformidad con lo establecido artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen.

Nota 1. En todo caso el pago que se genere en virtud del presente contrato estará sujeto al Programa Anual Mensualizado de Caja PAC y a la situación efectiva de los recursos asignados por la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito público.

Nota 2. Los servicios que no sean aprobados previamente por el supervisor del contrato, ni recibidos a satisfacción no serán pagados por la entidad. Sin perjuicio de lo anterior, queda entendido que la forma de pago supone la prestación real y efectiva de los servicios contratados y la entrega de los informes pactados y del cumplimiento de las obligaciones generales y específicas.

El contratista obligado a facturar electrónicamente conforme con las disposiciones del Decreto 358 de 2020 y la Resolución de la DIAN No. 000042 del 5 de mayo de 2020, deberá remitir, como condición para el pago, el RUT actualizado con la inclusión de la obligación de facturación electrónica y la respectiva factura electrónica en los términos del Estatuto Tributario, los Decretos 2242 de 2015 y 358 de 2020, la Resolución de la DIAN No. 000042 del 5 de mayo de 2020, y demás normatividad concordante, validada previamente por la DIAN, junto con los soportes requeridos, al correo del supervisor del contrato y al canal o correo que para el caso disponga la

Entidad, que esté autorizado por la DIAN.

LOTE 2 (BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL):

La ANT pagará al proveedor el valor del contrato en dos (2) pagos, previo a la entrega de informes de avance de ejecución dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la radicación de la factura con el lleno de los requisitos legales, previo recibo a satisfacción del Supervisor del contrato y presentación por parte del proveedor.

Los dos pagos serán realizados de la siguiente manera:

Un primer pago equivalente al 30% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las siguientes actividades: i) La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas (De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 5.8 del presente estudio previo) y ii) Aplicar la herramienta determinada por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019 (De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 5.8 del presente estudio previo),

Un segundo pago equivalente al 70% del valor del contrato. El cual será pagado una vez el proveedor ejecute las actividades: iii) La tabulación que evidencie los resultados de batería y iv) El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la batería.

Para efectos del pago, el proveedor deberá adjuntar con la factura, la constancia de encontrarse al día en el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y Parafiscales, conforme a lo establecido en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

El pago se realizará contra la factura aprobada, a las cuales se deberá adjuntar los siguientes documentos:

a) Original de la factura discriminada e informe de avance de ejecución del contratista aprobado por el supervisor.

b) Formato de recibo a satisfacción, firmado por el Supervisor.

c) Certificación del cumplimiento de los pagos al Sistemas de Seguridad Social Integral en Salud y Pensión, Sistema General de Riesgos Laborales, y parafiscales -Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y Cajas de Compensación Familiar, de conformidad con lo establecido artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y demás normas que la modifiquen,

	adicionen o complementen **Nota 1**. En todo caso el pago que se genere en virtud del presente contrato estará sujeto al Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC y a la situación efectiva de los recursos asignados por la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito público. **Nota 2**. Los servicios que no sean aprobados previamente por el supervisor del contrato, ni recibidos a satisfacción no serán pagados por la entidad. Sin perjuicio de lo anterior, queda entendido que la forma de pago supone la prestación real y efectiva de los servicios contratados y la entrega de los informes pactados y del cumplimiento de las obligaciones generales y específicas
5.5 Plazo de Ejecución	El plazo de ejecución para cada uno de los lotes será: **LOTE 1 (CLIMA LABORAL):** El plazo de ejecución del contrato será de (2) dos meses, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución. **LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):** El plazo de ejecución será de tres (3) meses, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato. Nota: Para el lote 2 se requiere un mes más de ejecución, teniendo en cuenta que requiere la realización de más encuestas que en clima laboral, como se especifica en la ficha técnica, según lo indicado por el Ministerio del Trabajo.
5.6 Obligaciones Generales del contratista	**1.** Cumplir lo previsto en los estudios previos y/o especificaciones esenciales del contrato, según corresponda, así como en la propuesta presentada. **2.** Acatar la Constitución, la ley, las normas legales y procedimentales establecidas por el gobierno nacional y demás disposiciones pertinentes. **3.** Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales. **4.** Atender el objeto contratado en forma oportuna. **5.** Colaborar con la ANT para que el objeto contratado se cumpla y que sea de la mejor calidad. **6.** Acatar las instrucciones que para el desarrollo del contrato le imparta el Supervisor. **7.** Dar cumplimiento a las obligaciones con los sistemas de seguridad social en salud y pensiones y aportes parafiscales, cuando haya lugar, así como el pago a la ARL, y presentar los documentos respectivos que así lo acrediten, conforme lo establecido en el Decreto 1703 de 2002, Decreto 510 de 05 de marzo de 2003, las Leyes 789 de 2002, 828 de 2003, 1122 de 2007, 1150 de 2007, 1562 de 2012 y demás que las adicionen, complementen o modifiquen.

	8. Cumplir con las condiciones técnicas, jurídicas, económicas, financieras y comerciales presentadas en la propuesta. **9.** Guardar total reserva de la información que obtenga en desarrollo del objeto contractual, ya que es de propiedad de la Entidad, salvo requerimiento de autoridad competente. **10.** Presentar cuando sean requeridos los comprobantes de afiliación y pago de los aportes a los sistemas de salud y pensión del personal destinado a la prestación del objeto del contrato junto con el comprobante de pago del subsidio familiar y la afiliación a la A.R.L. **11.** Dentro del término que se establezca en el contrato constituir las garantías pactadas en el mismo. **12.** Tomar las precauciones necesarias para la seguridad del personal a su cargo o servicio, de acuerdo con las reglamentaciones vigentes en el país. **13.** Atender los requerimientos que presente la supervisión para la ejecución del objeto contractual. **14.** El contratista deberá cumplir oportunamente con todas las exigencias y procedimientos establecidos para los contratos y sus modificaciones en la plataforma SECOP II, una vez recibida la notificación emitida por Colombia Compra Eficiente mediante correo electrónico. **15.** En General las que se desprendan de la naturaleza del contrato y de su objeto.
5.6 Obligaciones Especificas	**LOTE 1 (CLIMA LABORAL):** **Obligaciones específicas:** **1.** Realizar la medición de Clima Laboral en la Agencia Nacional de Tierras, a través de la herramienta y/o instrumento definido para tal fin. **2.** Contar con una infraestructura tecnológica idónea y con estándares de alta calidad que permitan la correcta ejecución de las actividades descritas previamente. **3.** Disponer del personal necesario e idóneo para la coordinación, ejecución y acompañamiento de las actividades planteadas. Lo anterior, de acuerdo con el perfil de personal mínimo descrito previamente. **4.** Una vez el contrato haya iniciado, el contratista previa coordinación con el supervisor del contrato deberán realizar un cronograma de actividades, en el cual se establezca que a partir de la firma del acta inicio, el contratista cuenta con dos días hábiles para aportar las hojas de vida de su equipo de trabajo, el cual deberá cumplir con el perfil profesional solicitado por la entidad. **5.** En caso de que alguna de las hojas de vida previa evaluación de la entidad no cumpla con el perfil solicitado, el contratista contará con 4 días hábiles para subsanar dicha inconsistencia, pasado este término y el contratista no ha dado cumplimiento a la subsanación solicitada, será causal de incumplimiento del contrato. **6.** Establecer un cronograma para la ejecución de las actividades

planteadas en el contrato, el cual debe ser aprobado por el Supervisor del contrato, al día siguiente del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

7. Realizar la sensibilización previa a la aplicación de la encuesta de medición de clima laboral 2022, lo anterior, de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio.
8. Aplicar la encuesta online, al número de personas establecido previamente.
9. Participar de manera presencial o virtual en las reuniones programadas por el supervisor del contrato y atender las consultas y requerimientos que le efectúe la Agencia Nacional de Tierras durante la ejecución del contrato.
10. Realizar la entrega de la tabulación que evidencia los resultados de la aplicación de la encuesta.
11. Presentar el informe final de resultados en presentación de PowerPoint, según los requerimientos establecidos en la ficha técnica.
12. Socializar los resultados una vez finalizado el análisis y elaborado el reporte, inicialmente al supervisor del contrato y posteriormente al equipo directivo.
13. El proveedor debe presentar en medio magnético e impreso del informe final, el cual debe contener los resultados de la encuesta junto con la propuesta de plan de acción o intervención del clima laboral de la Agencia Nacional de Tierras. Esta propuesta debe estar dirigida a los grupos evaluados (dependencias) y contemplar las variables indicadas en los competentes técnicos.
14. El contratista deberá vincular y mantener durante la ejecución del contrato recurso humano en condición de extrema pobreza, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración y sujetos de protección constitucional, en un porcentaje que no sea superior al 10% ni inferior al 5% del total de los bienes y servicios requeridos para la ejecución del contrato, esta obligatoriedad será verificada por el supervisor del contrato.
15. Cumplir con los protocolos de bioseguridad como medida de prevención y mitigación del virus COVID-19 y de conformidad con las medidas establecidas por el Gobierno Nacional Lo anterior, en el marco de las reuniones presenciales que sean realizadas en la sede de la Agencia Nacional de Tierras.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):

1) Utilizar la Batería de Riesgo Psicosocial avalada por el Ministerio del Trabajo que está publicada en la página web: https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/ .
2) Contar con el personal descrito en los componentes del servicio, así como contar con el personal idóneo adicional que se requiera para desarrollar el objeto contractual.

	3) Una vez el contrato haya iniciado, el contratista previa coordinación con el supervisor del contrato deberán realizar un cronograma de actividades, en el cual se establezca que a partir de la firma del acta inicio, el contratista cuenta con dos días hábiles para aportar las hojas de vida de su equipo de trabajo, el cual deberá cumplir con el perfil profesional solicitado por la entidad. 4) En caso de que alguna de las hojas de vida previa evaluación de la entidad no cumpla con el perfil solicitado, el contratista contará con 4 días hábiles para subsanar dicha inconsistencia, pasado este término y el contratista no ha dado cumplimiento a la subsanación solicitada, será causal de incumplimiento del contrato. 5) Realizar un cronograma de actividades conjuntamente con el supervisor de contrato una vez se realice la firma del acta de inicio, el cual debe reflejar los tiempos de ejecución de acuerdo con lo indicado en el componente del servicio. 6) Presentar a la entidad los componentes del servicio que fueron descritos previamente, para que sean revisados por parte del supervisor del contrato, quien aprobará que cumpla con la normatividad legal vigente de acuerdo con la Resolución 2404 de 2019. 7) Realizar la sensibilización previa a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, lo anterior, de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio. 8) Contar con el consentimiento informado suscrito por parte de los funcionarios y contratistas de la entidad, de conformidad con la Resolución 2646 de 2008, previa a la aplicación del instrumento. 9) Realizar todos los formatos y contar con los medios audiovisuales (presentaciones de power point, videos, banners, flyers, entre otros) que se contemplen y se requieran para desarrollar las actividades descritas en los componentes del servicio. 10) Contar con la logística y tecnología necesaria para realizar la aplicación de la batería de manera virtual. 11) Cumplir con los protocolos de bioseguridad como medida de prevención y mitigación del virus COVID-19 y de conformidad con las medidas establecidas por el Gobierno Nacional Lo anterior, en el marco de las reuniones presenciales que sean realizadas en la sede de la Agencia Nacional de Tierras. 12) Disponer como mínimo con el personal que fue descrito en los componentes del servicio para la prestación del servicio. 13) Aplicar la batería para la evaluación de riesgo psicosocial de acuerdo con lo indicado en los componentes del servicio. 14) Aplicar la batería a la totalidad de funcionarios y contratistas descritos en los componentes del servicio. 15) Asistir a reuniones en las instalaciones de la entidad (ANT) previa

	coordinación con el supervisor del contrato, con el objetivo de realizar el seguimiento a las actividades programadas y pendientes a desarrollar. 16) Realizar los ajustes o modificaciones que sean requeridos por parte de la Entidad, respecto de los servicios que serán prestados, lo anterior, en atención a eventuales cambios normativos o necesidades del servicio. 17) Reportar diariamente el número de funcionarios y contratistas que hayan diligenciado las encuestas de la batería de riesgo psicosocial. 18) Efectuar la aplicación de una ficha de datos generales y realizar la tabulación y análisis de la información por variable, así como del cruce de estas a nivel general de la entidad y por dependencia. Realizar la tabulación y análisis por variable de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Dicha tabulación deberá presentarse a nivel general y por dependencias. 19) Presentar el soporte documental de cada batería de riesgo psicosocial realizada, 20) Realizar una presentación detallada ante el comité directivo y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, del informe que dé cuenta de los resultados de la encuesta y de las recomendaciones consignadas, a partir de lo cual los participantes indagarán y presentarán las inquietudes que tengan relacionadas con el informe. 21) Con los resultados arrojados de la implementación de la batería del riesgo psicosocial, el proveedor debe entregar el plan de intervención de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE), el cual debe estar aprobado por el supervisor del contrato. 22) Realizar la retroalimentación de los resultados en mesa de trabajo, los asistentes serán definidos por el supervisor del contrato. 23) Atender las observaciones o requerimientos que le formule la Agencia por medio del supervisor del contrato. 24) Cumplir durante la ejecución del contrato con las especificaciones jurídicas, técnicas, administrativas, económicas y comerciales presentadas en la oferta. 25) El contratista deberá vincular y mantener durante la ejecución del contrato recurso humano en condición de extrema pobreza, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración y sujetos de protección constitucional, en un porcentaje que no sea superior al 10% ni inferior al 5% del total de los bienes y servicios requeridos para la ejecución del contrato, esta obligatoriedad será verificada por el supervisor del contrato. 26) Garantizar la oportuna, eficaz y eficiente prestación del objeto contractual y responder por su calidad.

5.7 Obligaciones de la ANT	1. Ejercer las facultades y cumplir los deberes establecidos en la Ley 1474 de 2011 y los contenidosen la ley 80 de 1993. 2. Verificar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, leyes 828 de 2003, 1122 de 2007, 1150 de 2007 y 1562 de 2012 y demás normas concordantes. 3. Realizar el seguimiento integral sobre el cumplimiento del objeto del contrato y de las obligaciones y realizar los requerimientos que el supervisor del Contrato estime pertinentes. 4. Expedir las certificaciones de cumplimiento a satisfacción para los pagos correspondientes. 5. Proporcionar y responder oportunamente las solicitudes de información que el contratista presente dentro del término de ejecución del contrato para el cumplimiento de sus actividades contractuales, previo el análisis que se deba realizar sobre la procedencia y la viabilidad de la solicitud o la circunstancia expuesta. Teniendo especial cuidado en que no opere el silencio administrativo positivo. 6. Designar el supervisor del contrato, que se encargue de ser el enlace entre la Agencia Nacional de Tierras y el contratista para coordinar las actividades del contratista. 7. Presentar oportunamente el informe de supervisión, cuando evidencie hechos o circunstancias que puedan poner en riesgo el cumplimiento del contrato o cuando se evidencia algún incumplimiento. El informe debe describir las situaciones presentadas y citar las cláusulas posiblemente incumplidas, además deberá estar motivado y con él se aportarán copia de los requerimientos realizados al contratista y sus respuestas, así como las pruebas y demás documentos que soporten el presunto incumplimiento, en concordancia con lo previsto por los artículos 84 y 86 de la Ley 1474 de 2011. 8. Para el correspondiente pago, la factura presentada por el contratista debidamente aceptado, acompañadas de las certificaciones de cumplimiento a satisfacción, el documento soporte del pago de aportes parafiscales relativos al Sistema de Seguridad Social Integral, así como los propios del Sena, ICBF y Caja de Compensación Familiar, ARL. Adelantar oportunamente los trámites requeridos para la programación del PAC correspondiente a los pagos a que haya lugar. 9. Terminado el plazo de ejecución del contrato elaborar el informe final de ejecución del mismo, así como el proyecto de acta de liquidación y solicitar la terminación del contrato. 10. En general todas las que se desprendan del ejercicio de la supervisión.

5.8 Informes y/o Productos	**LOTE 1 (CLIMA LABORAL):** i) La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas: El propósito de esta sensibilización es que los funcionarios y contratistas de la Agencia conozcan cual será la actividad para desarrollar y cuál será su alcance. Dicha sensibilización, deberá realizarse mediante banners digitales que serán remitidos a los correos electrónicos de los funcionarios y contratistas de la Entidad. ii) La realización de una encuesta por medio de la herramienta virtual que determine el proveedor, para medir el clima laboral al interior de la Agencia: Esta encuesta deberá ser aplicada por parte del proveedor, teniendo en cuenta que el supervisor del contrato deberá aprobar el instrumento, pues este tendrá que estar estandarizado con la legislación colombiana y ser acorde con la naturaleza de la Entidad. iii) La tabulación que evidencie los resultados de esta encuesta: La fórmula de medición de los resultados de la encuesta podrá ser cuantitativa, cualitativa o mixta, lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por parte del contratista, quien es el que cuenta con la experticia y conocimientos técnicos para determinar la forma de medir los resultados, conforme a las evaluaciones que sean realizadas. El proveedor deberá presentar un informe de manera presencial en la sede principal (CAN) de la ANT, en el cual consolide los resultados obtenidos por medio de la encuesta, este informe deberá contener: i) tablas estadísticas de cada una de las preguntas de la encuesta, ii) cuales fueron las dimensiones evaluadas en la encuesta y iii) una discriminación por área, edad y sexo de los resultados de la encuesta. iv) El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta: Dicho plan de acción deberá: i) Presentarse de manera presencial en la sede principal (CAN) de la agencia mediante una presentación de PowerPoint en la que se indique cuáles son las medidas concretas que deben ser aplicadas, ii) tener en cuenta las cualidades de los funcionarios y contratistas sujetos de la encuesta y iii) ser acorde con los medios tecnológicos que posee la entidad para su aplicación. En ese sentido, el número de personas que participarán de la medición es de 1349 (funcionarios y contratistas).

Para ejecutar a satisfacción el servicio que será contratado, el proveedor deberá desarrollar las cuatro etapas que fueron descritas previamente mediante un cronograma que será aprobado por el supervisor del contrato.

Las actividades de i) sensibilización y ii) aplicación de encuesta, se realizarán de manera virtual; razón por lo cual se debe tener en cuenta por parte del proveedor que las mismas se ejecutarán en las ciudades donde la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia, a saber: Armenia, Bogotá D.C., Cúcuta, Medellín, Mocoa, Montería, Pasto, Popayán, Santa Marta, San José del Guaviare, Valledupar, Florencia y Villavicencio. Se hace mención a las ciudades con el fin que el proveedor tenga conocimiento de la interactividad tecnológica virtual a proponer.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):

i. La realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas:

El propósito de esta sensibilización es que los funcionarios y contratistas de la Agencia conozcan cual va a ser la actividad a desarrollar y cuál será su alcance. Dicha sensibilización, deberá realizarse mediante banners digitales que serán remitidos a los correos electrónicos de los funcionarios y contratistas de la Entidad.

En el marco de esta sensibilización, el proveedor deberá preparar un banner informativo sobre la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, que contenga como mínimo la siguiente información: 1. ¿Qué es la batería de riesgo psicosocial?, 2. ¿Cuál es el objetivo de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial?, 3. Fecha y hora en la cual se va a aplicar la batería. Así mismo, el proveedor deberá informar a los valorados la finalidad de la evaluación y solicitar el diligenciamiento del consentimiento informado a cada participante.

ii. Aplicar la herramienta determinada por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019, articulo 4, para adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial y que comprende los siguientes aspectos:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).
- Formato de perfil de riesgo del análisis psicosocial de puesto de trabajo.

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:
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de

	riesgo psicosocial intralaboral. - Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. - El proveedor debe garantizar la disponibilidad de varios profesionales para un mayor cubrimiento. - Tabular los datos generados en la aplicación del instrumento evaluativo. - Generar el informe que entre otros contenga las recomendaciones, conclusiones junto con las guías de intervención, para la promoción, prevención, mejoramiento e intervención de las condiciones psicosociales de la entidad. Lo anterior debe ser presentado para cada una de las dependencias de la Agencia Nacional de Tierras. - Los resultados también deben incluir las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales por cada uno de los dominios y sus respectivas dimensiones, teniendo en cuenta los indicadores de interpretación del nivel de riesgo hallados en el análisis y tabulación de la información. - Entregar a la Agencia Nacional de Tierras: listados en los que se establezca por separado los funcionarios y contratistas que respondieron la encuesta. - Entregar tabla dinámica de la base de datos en un documento Excel desprotegido donde se describa la información por población socio demográfica; dependencias; consolidado de los resultados obtenidos, entre otros (separando a funcionarios y contratistas). - Realizar una presentación detallada ante el comité directivo, el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST y el comité de convivencia laboral - CCL. Dicho informe deberá dar cuenta de los resultados de la evaluación y de las recomendaciones consignadas. A partir de lo anterior, los participantes indagarán y presentarán sus inquietudes relacionadas con el informe. iii. La tabulación que evidencie los resultados de la batería: La fórmula de medición de los resultados de la batería podrá ser cuantitativa, cualitativa o mixta, lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto por parte del proveedor, quien es el que cuenta con la experticia y conocimientos técnicos para determinar la forma de medir los resultados, conforme a las evaluaciones que sean realizadas. El proveedor deberá presentar un informe de manera presencial en la sede principal (CAN) de la ANT en el cual consolide los resultados obtenidos por medio de la aplicación de la batería, este informe deberá contener como mínimo: i) tablas estadísticas de cada una de las preguntas de la batería, ii) cuáles fueron las dimensiones evaluadas en la aplicación de la batería y iii) una discriminación por área, edad y sexo de los resultados de la batería. Estructurar el documento: Con los resultados arrojados de la implementación de la batería del riesgo psicosocial, el proveedor debe generar el plan de intervención teniendo en cuenta los lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de factores de riesgo psicosocial o los instrumentos de evaluación, y/o guías técnicas de promoción y prevención aprobado por el supervisor del contrato.

	iv. El plan de acción que deberá implementar la Agencia en su rol como empleador, de acuerdo con los resultados obtenidos en la batería: Dicho plan de acción deberá: i) Presentarse de manera presencial en la sede principal (CAN) de la Agencia mediante una presentación de Power Point en la que se indique cuáles son las medidas concretas que deben ser aplicadas, ii) tener en cuenta las cualidades de los funcionarios y contratistas sujetos de la encuesta y iii) ser acorde con los medios tecnológicos que posee la entidad para su aplicación. Las actividades de batería de: i) realización de una sensibilización a funcionarios y contratistas y ii) Aplicar la herramienta determinada por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019, se realizarán de manera virtual; razón por lo cual se debe tener en cuenta por parte del proveedor que las mismas se ejecutarán en las ciudades donde la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia, a saber: Armenia, Bogotá D.C., Cúcuta, Medellín, Mocoa, Montería, Pasto, Popayán, Santa Marta, San José del Guaviare, Valledupar, Florencia y Villavicencio. Se hace mención a las ciudades con el fin que el proveedor tenga conocimiento de la interactividad tecnológica virtual a proponer.
5.9 Lugar de Ejecución	Las actividades tanto para el Lote 1 como para el 2, se realizarán de manera virtual; razón por lo cual se debe tener en cuenta por parte del proveedor que las mismas se ejecutarán en las ciudades donde la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia, a saber: Armenia, Bogotá, Cúcuta, Medellín, Mocoa, Montería, Pasto, Popayán, Santa Marta, San José del Guaviare, Valledupar, Florencia y Villavicencio. Se hace mención de las ciudades con el fin que el proveedor tenga conocimiento de la interactividad tecnológica virtual a proponer. De otro lado, el proveedor debe tener en cuenta que la socialización de los resultados se realizará de manera presencial en la ciudad de Bogotá D.C, en las instalaciones de la sede CAN de la Agencia Nacional de Tierras. En todo caso, el domicilio contractual, será la ciudad de Bogotá D.C.

6. Criterios para Seleccionar la Oferta más Favorable

De conformidad con el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Art. 2 del Decreto 1860 de 2021, la entidad estatal debe revisar las ofertas económicas y verificar que la oferta de menor precio cumple con las condiciones de la invitación. Si ésta no cumple con las condiciones de la invitación, la entidad estatal debe verificar el cumplimento de los requisitos de la invitación de la oferta con el segundo mejor precio, y así sucesivamente; así mismo, la Agencia debe aceptar la oferta de menor precio, siempre que cumpla con las condiciones establecidas en la invitación. En caso de empate, la Entidad Estatal aplicará los criterios de que trata el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020, conforme a los medíos de acreditación del artículo 2.2.1.2.4.2.17 del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021 o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan

Para la Agencia, en esta contratación, la condición de mercado determinante debe ser el precio, por lo cual

este será el factor primordial de selección para identificar la oferta más favorable.

El oferente presentará su propuesta con base en los requerimientos técnicos establecidos por la Agencia, con la presentación de esta se compromete a garantizar la compatibilidad de los servicios adquiridos mediante la plataforma tecnológica SECOP II.

Requisitos Habilitantes Jurídicos (Aplica Para Lote 1 y Lote 2)	**NOTA:** Los proponentes podrán presentarse a los dos lotes señalados en el presente proceso contractual, y en ese orden de ideas también podrán ser seleccionados para ambos lotes. Es importante resaltar que las propuestas indicadas por cada lote son completamente individuales e independientes, por lo tanto, a los proponentes que se presenten a más de un lote, deberán presentar propuestas independientes (cada propuesta con todos los documentos requeridos), identificando claramente a qué lote se presentarán. **Es decir, si se presenta a más de un lote debe presentar su propuesta en archivos diferentes, con documentos independientes para cada uno de los requisitos habilitantes, toda vez que las propuestas que sean presentadas en un mismo archivo o con los mismos documentos para ambos lotes, serán RECHAZADAS.** **DOCUMENTO 1: CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA. (Anexo)** El Proponente deberá adjuntar a la propuesta, la carta de presentación de esta, debidamente firmada por el Proponente: persona natural, representante legal para personas jurídicas, persona designada para representarlo en caso de consorcio o unión temporal, o apoderado debidamente constituido. Con la firma de dicho documento, el oferente declara bajo la gravedad del juramento que no se encuentra incurso en ninguna causal de incompatibilidad e inhabilidad para presentar la oferta y acepta y conviene expresamente en los procedimientos, contenidos y obligaciones recíprocos derivados del estudio previo y de la invitación pública. Si el Proponente no incluye la Carta de Presentación de la propuesta, o si incluyéndola no está suscrita por el Proponente o por el representante legal o apoderado, constituidos en debida forma para el efecto, dará lugar al rechazo de su propuesta. La carta debe escribirse en la papelería original del Proponente y debe constituir un compromiso de adherencia y responsabilidades, siguiendo el contenido del Anexo correspondiente. La carta de presentación deberá cumplir los siguientes requisitos: **1)** Debe contener todas las manifestaciones y declaraciones que contiene el Formato correspondiente del pliego de condiciones; **2)** El proponente NO podrá señalar condiciones diferentes a las establecidas en el pliego de condiciones.

DOCUMENTO 2: PODER DEBIDAMENTE CONSTITUIDO.

En el evento de que la oferta se presente a través de apoderado, éste debe encontrarse debidamente facultado para participar en el proceso de contratación y suscribir el contrato que se derive de éste.

Cuando se trate de personas naturales o jurídicas extranjeras sin domicilio o sucursal en Colombia, deberán además acreditar un apoderado domiciliado en Colombia debidamente facultado para realizar el ofrecimiento, de ser necesario presentar la propuesta, participar y comprometer a su representado en las diferentes instancias del proceso de selección, suscribir los documentos y declaraciones que se requieran, así como el contrato, suministrar la información que le sea solicitada, y demás actos necesarios de acuerdo con la convocatoria, así como para ejecutar el contrato, liquidarlo o representarlo judicial o extrajudicialmente.

Dicho apoderado podrá ser el mismo apoderado único para el caso de personas extranjeras que participen en consorcio o unión temporal, y en tal caso, bastará para todos los efectos, la presentación del poder común otorgado por todos los integrantes del consorcio o unión temporal con los requisitos relacionados con la autenticación, consularización y traducción; particularmente con lo exigido en el Código de Comercio de Colombia.

El poder a que se refiere este párrafo podrá otorgarse en el mismo acto de constitución del consorcio o unión temporal.

DOCUMENTO 3: CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL.

Personas jurídicas nacionales. El Proponente deberá acreditar su existencia y representación legal a través del correspondiente certificado expedido por la Cámara de Comercio de la jurisdicción del domicilio principal, con una antelación no superior a treinta (30) días calendario anteriores al cierre del proceso de selección.

Personas jurídicas extranjeras. Deberán aportar el documento que acredite la inscripción en el registro correspondiente en el país en donde tienen su domicilio principal.

Las personas jurídicas extranjeras sin sucursal en Colombia acreditarán lo pertinente mediante un certificado expedido por la autoridad competente en el país de su domicilio, cuya fecha de expedición deberá ser dentro de los treinta (30) días calendario anteriores a la fecha prevista para la recepción de documentos, en el que conste su existencia, y el nombre del representante legal de la sociedad o de la persona o personas que tengan la capacidad para comprometerla jurídicamente y sus facultades. Si el representante legal tuviere limitaciones para comprometer a la empresa mediante la presentación del ofrecimiento, para presentar la propuesta, suscribir el contrato o realizar cualquier otro acto requerido para la contratación, deberá presentar conjuntamente con el ofrecimiento copia del acta o documento en la que conste la decisión del órgano social competente o su equivalente de la

	sociedad extranjera, que autorice la presentación del ofrecimiento y de ser necesario lo faculte para la presentación de la propuesta, la celebración del contrato y la realización de los demás actos requeridos para la contratación. Si una parte de la información solicitada no se encuentra incorporada en el certificado o documento mencionado, o si este tipo de certificados o documentos no existieren, de acuerdo con las leyes que rijan estos aspectos en el país de origen, sede del interesado, la información deberá presentarse en documento independiente emitido por el representante del máximo órgano directivo de la empresa. Si la solicitud fuere suscrita por una persona jurídica extranjera a través de la sucursal que se encuentre abierta en Colombia y/o por el representante de ésta, deberá acreditarse la capacidad legal de la sucursal y/o de su representante mediante la presentación del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de la ciudad de la República de Colombia en la cual se encuentre establecida la sucursal, cuya fecha de expedición deberá ser dentro de los treinta (30) días anteriores a la fecha prevista para la recepción de documentos**.** Cuando el representante legal de la sucursal tenga limitaciones para presentar el ofrecimiento, la propuesta, suscribir el contrato o realizar cualquier otro acto requerido para la contratación, deberá presentar junto con el ofrecimiento copia del acta en la que conste la decisión del órgano social competente o su equivalente de la sociedad extranjera, que autorice la presentación del ofrecimiento, y de ser necesario lo faculte para presentar propuesta, celebrar el contrato y realizar los demás actos requeridos para la contratación. Cuando se trate de personas naturales extranjeras sin domicilio en el país o de personas jurídicas privadas extranjeras que no tengan establecida sucursal en Colombia, deberá acreditar la constitución de un apoderado (Poder Especial), domiciliado y residente en Colombia, debidamente facultado para presentar la propuesta y celebrar el contrato, así como para representarla administrativa, judicial o extrajudicialmente. La existencia y representación será acreditada, bien sea que su participación sea en forma independiente o como integrantes de Consorcio o Unión Temporal, mediante una certificación expedida por la autoridad competente del país del domicilio del proponente, de conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 480 del Código de Comercio. (Ej: Certificate of incorporate and good standing, etc.). Cuando se trate de personas naturales extranjeras sin domicilio en el país o de personas jurídicas privadas extranjeras que no tengan establecida sucursal en Colombia, deberán acreditar el certificado de existencia y representación legal o el documento equivalente del país en que se haya constituido legalmente. Si el mismo se encuentra en idioma distinto al castellano, debe presentarse en su lengua original junto con la traducción al castellano. En el evento en que el oferente extranjero ostente limitación en su capacidad de contratación o de oferta, deberá adjuntar el documento mediante el cual se remueva dicha limitación. En lo no previsto aquí expresamente, se aplicará el régimen dispuesto para los nacionales

	colombianos y que le sea aplicable a los extranjeros **NOTA 1:** Los documentos con los cuales el proponente acredite sus requisitos habilitantes que hayan sido escritos originalmente en una lengua distinta al castellano, deben ser traducidos al castellano y ser presentados en su lengua original junto con la traducción al castellano. El proponente puede presentar una traducción simple al castellano. Los documentos presentados por los proponentes no requieren legalización alguna salvo los documentos otorgados en el exterior y los poderes generales o especiales que deben ser otorgados ante Notario Público. En caso de resultar adjudicatario, el oferente, para firmar el contrato, debe presentar los documentos otorgados en el extranjero, legalizados de conformidad con la Convención de la Haya. **NOTA 2:** En el evento de resultar favorecido con la adjudicación un proponente extranjero sin domicilio ni sucursal en Colombia, para efectos de poder ejecutar el contrato deberá previamente constituir una sucursal en Colombia en los términos del Código de Comercio, de acuerdo con lo señalado en los Artículos 471 y 474 del citado Código. **NOTA 3:** En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 874 del Código de Comercio, en concordancia con el Artículo 28 de la Ley 9 de 1991, el Artículo 3 del Decreto 1735 de 1993 y la Resolución No. 8 de 2000, modificada por la Resolución 6 de 2006, emanada del Banco de la República, el valor en pesos colombianos del contrato o contratos celebrados en moneda distinta será el de la fecha de su suscripción o firma de acuerdo con la tasa de cambio oficial que indique el Banco de la Republica. **NOTA 4:** El oferente extranjero deberá relacionar y certificar la experiencia exigida en este proceso. En el evento en que dicha experiencia se haya obtenido en país distinto a Colombia, para efectos de certificarla deberá adjuntar la certificación respectiva que deberá cumplir con los requisitos establecidos en este documento. Adicionalmente, si la certificación se encuentra en idioma distinto al castellano, deberá adjuntarse además del documento en idioma extranjero, la traducción al idioma castellano del documento. Los documentos públicos y privados otorgados en el extranjero se presumen auténticos y no se debe solicitar su autenticación, reconocimiento, presentación personal o trámites adicionales a los señalados en la Ley. Sin embargo, el régimen legal y la validez de los documentos otorgados en el extranjero es diferente para documentos públicos y privados. Para estos efectos, documentos públicos son aquellos (i) que emanan de una autoridad o un funcionario relacionado con las cortes o tribunales de un Estado, incluyendo los que expide un fiscal, un secretario de un tribunal o un portero de estrado; (ii) documentos administrativos; (iii) actos notariales; (iv) certificados oficiales colocados en documentos firmados por personas a título personal, tales como certificados oficiales que consignan el registro de un documento o que existía en una fecha determinada y autenticaciones oficiales y notariales de firmas. El Estado colombiano es parte de la “Convención sobre la abolición del requisito de legalización para documentos públicos extranjeros”, la cual fue incorporada en el derecho interno mediante

la Ley 455 de 1998. Como consecuencia, para los documentos públicos otorgados en países que sean parte de dicha Convención, no puede exigirse el requisito de legalización, sino solamente su apostilla.

Para los documentos otorgados en países que no sean miembros de la "Convención sobre la abolición del requisito de legalización para documentos públicos extranjeros" deberá exigirse la legalización de los documentos. Los documentos privados expedidos en el exterior no requieren de legalización o apostilla, ni se puede exigir requisito o trámite alguno para demostrar su validez o autenticidad pues se presumen auténticos. Sin embargo, los documentos privados autenticados por un notario público, o quien haga sus veces, adquieren el carácter de documentos públicos y por tanto deberán apostillarse de acuerdo con las normas que regulen la materia. Por otro lado, los documentos, públicos o privados, en un idioma distinto al castellano no requerirán, ni podrán las Entidades Estatales exigir, traducción oficial de los mismos. Asimismo, un documento privado que requiere traducción no necesita traducción oficial. Por otro lado, un documento público apostillado y legalizado en otro idioma no precisa de tener traducción oficial. En el caso de un documento público que demanda apostilla o legalización, y que se realizará ante las autoridades colombianas, requerirá de autenticación ante notario público de la firma del traductor del documento.

Consorcios o uniones temporales. Para las propuestas en asociación se debe presentar el Certificado de Existencia y Representación Legal de cada uno de los miembros que conforman la unión temporal o el consorcio, expedido dentro de los treinta (30) días calendario anteriores al cierre del proceso de selección por la autoridad respectiva.

Se debe verificar que el objeto social cumpla con el objeto a contratar, la calidad del representante legal de quien suscribe la oferta, las facultades del representante legal de la persona jurídica para presentar oferta y obligar a la persona jurídica a cumplir con el objeto del contrato.

El plazo de inscripción en la cámara de debe ser igual al plazo de ejecución del contrato que se va a adjudicar y mínimo un (1) año más.

Personas naturales. El Proponente deberá aportar el correspondiente certificado mercantil expedido por la Cámara de Comercio, cuando a ello hubiere lugar. El Proponente deberá ser mayor de edad.

DOCUMENTO 4: AUTORIZACIÓN DEL ÓRGANO SOCIAL.

Si el estatuto social impone restricciones a la autorización para la presentación de la propuesta y/o suscripción del contrato, conferida al representante legal, se debe adjuntar copia del documento de autorización correspondiente, emitido por la junta de socios u órgano superior de gobierno social. Para el caso de consorcios o uniones temporales, dicho documento es exigible a cada uno de los integrantes, si sus estatutos individuales contienen la limitante.

DOCUMENTO 5: REGISTRO ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO - COOPERATIVAS.

Si el Proponente es una entidad sin ánimo de lucro presentará el correspondiente certificado, expedido por la Cámara de Comercio u otro órgano competente en donde conste su registro y personería jurídica con una antelación no superior a treinta (30) días calendario, anteriores al cierre del presente proceso de selección.

Si se trata de una Cooperativa, deberá anexar el reconocimiento de la personería jurídica expedido por quien mande la normativa vigente.

DOCUMENTO 6: DOCUMENTO DE CONSTITUCIÓN DEL CONSORCIO O UNIÓN TEMPORAL.

Cuando la propuesta sea presentada en consorcio o unión temporal, se debe anexar el documento suscrito por sus integrantes, en el cual se demuestre el estricto cumplimiento de lo establecido en el artículo 7º de la Ley 80 de 1993, donde se debe:

- ✓ Indicar en forma expresa si su participación es a título de CONSORCIO O UNIÓN TEMPORAL.
- ✓ Designar la persona, que para todos los efectos representará el consorcio o la unión temporal.
- ✓ Señalar las reglas básicas que regulen las relaciones entre los miembros del consorcio o la unión temporal y sus respectivas responsabilidades.
- ✓ Precisar cuál es el porcentaje de participación de cada uno de los integrantes.
- ✓ En el caso de la UNIÓN TEMPORAL, señalar en forma clara y precisa, los términos y extensión de la participación en la propuesta y en su ejecución y las obligaciones y responsabilidades de cada uno en la ejecución del contrato, los cuales no podrán ser modificados sin el consentimiento previo de la Entidad contratante.
- ✓ Señalar la duración del mismo que no deberá ser inferior a la del contrato y un año más.
- ✓ En atención a lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 3050 de 1997, modificado por el Decreto 2311 de 2011, los integrantes del consorcio o unión temporal en el documento de constitución, para efectos del pago, en relación con la facturación deben manifestar:
  - Si la va a efectuar en representación del consorcio o la unión temporal uno de sus integrantes, caso en el cual se debe informar el número del NIT de quien factura.
  - Si la facturación la van a presentar en forma separada cada uno de los integrantes del consorcio o la unión temporal, se debe informar el número del NIT de cada uno de ellos y la participación de cada uno en el valor del contrato.
  - Si la va a realizar el consorcio o unión temporal con su propio NIT, se debe indicar el número. Además, se debe señalar el porcentaje o valor del contrato que corresponda a cada uno de los integrantes y el nombre o razón social y el NIT de cada uno de ellos.

El impuesto sobre las ventas discriminado en la factura que expida el consorcio o unión temporal deberá ser distribuido a cada uno de sus miembros de acuerdo con su participación en las actividades gravadas que dieron lugar al impuesto, para efectos de ser declarado.

En cualquiera de las alternativas anteriores, las facturas deberán cumplir los requisitos establecidos en las disposiciones legales.

El plazo de duración debe ser igual al plazo de ejecución del contrato que se va a adjudicar, de liquidación y mínimo un (1) año más.

En caso de resultar favorecidos con la adjudicación para la suscripción del contrato, deberá presentar el respectivo Registro Único Tributario – RUT del consorcio o unión temporal.

Los integrantes del consorcio o unión temporal no pueden ceder sus derechos a terceros, sin obtener la autorización previa, expresa y escrita de la Agencia. En ningún caso podrá haber cesión del contrato entre quienes integran el consorcio o unión temporal.

DOCUMENTO 7: CERTIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES CON EL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y APORTES PARAFISCALES. VER ANEXO

Los Proponentes personas jurídicas deben acreditar que se encuentran al día en el pago de sus aportes relativos al Sistemas de Seguridad Social Integral en Salud y Pensión, Sistema General de Riesgos Laborales, así como los propios del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF y Cajas de Compensación Familiar, mediante certificación expedida por el Revisor Fiscal, cuando exista de acuerdo con los requerimientos de ley o por el representante legal, durante un lapso que no será inferior a los últimos seis (6) meses anteriores al cierre del proceso de selección. En el evento en que la sociedad no tenga más de seis (6) meses de constituida, deberá acreditar los pagos a partir de la fecha de su constitución.

Los Proponentes personas naturales deben aportar la planilla y/o el recibo de pago al Sistema Integral de Seguridad Social en salud y pensión del mes que corresponda según la fecha del cierre establecida en el cronograma.

En caso de que la oferta sea presentada por un consorcio o unión temporal cada uno de sus miembros deberá presentar la certificación correspondiente.

Nota: FOTOCOPIA DE LA CÉDULA DE CIUDADANÍA Y DE LA TARJETA PROFESIONAL DEL REVISOR FISCAL O CONTADOR PÚBLICO EN CASO DE QUE APLIQUE Y EL CERTIFICADO VIGENTE DE ANTECEDENTES DE SU REGISTRO COMO CONTADOR, EXPEDIDO POR LA JUNTA CENTRAL DE CONTADORES; NO MAYOR A 3 MESES.

DOCUMENTO 8: CERTIFICADO DE NO INCLUSIÓN EN EL BOLETÍN DE RESPONSABLES FISCALES.

El artículo 60 de la Ley 610 de 2000, por medio del cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías, exige como requisito indispensable para nombrar, dar posesión o celebrar cualquier tipo de contrato con el Estado, verificar que la correspondiente persona natural o jurídica y su representante legal según se trate, no se encuentran reportados en el boletín de responsables fiscales que publica la Contraloría General de la República con periodicidad trimestral.

Con el fin de acreditar el cumplimiento de la anterior obligación la Agencia, verificará en el último boletín de responsables fiscales expedido por la Contraloría General de la República que el Proponente y cada uno de sus integrantes cuando el mismo sea un consorcio o una unión temporal, no se encuentre(n) reportado(s) en dicho boletín.

Tratándose de interesados extranjeros sin domicilio o sin sucursal en Colombia y en cuyo país de origen no existe Boletín de responsables Fiscales o su equivalente, deberá indicar ésta circunstancia, en documento suscrito bajo la gravedad de juramento por el interesado persona natural o representante legal de la persona jurídica, como interesado individual o integrante del interesado plural

DOCUMENTO 9: CERTIFICACIÓN DE NO REPORTE EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE REGISTRO DE SANCIONES E INHABILIDADES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

Con el fin de acreditar la no inclusión en el Sistema de Información de Registro de Sanciones e inhabilidades la Agencia, verificará en el certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación, que el Proponente, persona natural o jurídica y su representante legal y cada uno de sus integrantes cuando el mismo sea un consorcio, una unión temporal o una promesa de sociedad, no se encuentre(n) reportado(s).

DOCUMENTO 10: CÉDULA DE CIUDADANÍA.

Toda persona natural que funja como oferente en el presente proceso de contratación, deberá allegar la fotocopia legible de su cédula de ciudadanía amarilla de hologramas, de conformidad con la Ley 757 de 2002, modificada por la Ley 999 de 2005, reglamentada por el Decreto 4969 de 2009. Igualmente lo deberá hacer el representante legal de la persona jurídica que se presente como Proponente y cada uno de los miembros del consorcio o unión temporal que se constituya para el efecto.

Para personas extranjeras sin domicilio en Colombia, acreditará su existencia mediante una copia de su pasaporte vigente.

Para personas extranjeras domiciliadas en Colombia, acreditará su existencia mediante una copia de su cédula de extranjería.

DOCUMENTO 11: DECLARACIÓN DE NO ESTAR INCLUIDO EN LAS LISTAS NACIONALES E INTERNACIONALES DE LAVADOS DE ACTIVOS. VER ANEXO

El representante legal debe anexar declaración expresa bajo la gravedad del juramento de que la empresa, ni él están incluidos en listas nacionales o internacionales de lavado de activos. Cuando se trate de consorcios y/o uniones temporales cada uno de sus integrantes deberá presentar el documento respectivo.

DOCUMENTO 12: CERTIFICADO DE ANTECEDENTES JUDICIALES EXPEDIDO POR LA POLICÍA NACIONAL Y CERTIFICACIÓN DE NO REPORTE EN EL SISTEMA DE REGISTRO NACIONAL DE MEDIDAS CORRECTIVAS RNMC EXPEDIDA POR LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA:

Con el fin de acreditar que el proponente no se encuentre en alguna causal de inhabilidad, La Agencia verificará en el certificado de antecedentes judiciales expedido por la Policía Nacional que aquel, persona natural o jurídica y su representante legal y cada uno de sus integrantes cuando el mismo sea un consorcio, una unión temporal o una promesa de sociedad, no se encuentre(n) inhabilitados.

En el evento en que el proponente cuente con el correspondiente certificado expedido por la Policía Nacional, podrá aportarlo con su propuesta. (Esta consulta se debe realizar a través de la página web http://www.policia.gov.co/

DOCUMENTO 13: LIBRETA MILITAR-ACREDITACIÓN DE SITUACIÓN MILITAR

Los proponentes, personas naturales, representantes legales de las personas jurídicas, deben presentar la copia de la libreta militar siempre que reúna la siguiente condición: Hombre menor de 50 años o la certificación expedida por Distrito Militar, en donde se deje constancia de que la persona ya resolvió su situación militar o que ésta se encuentra en trámite en estado de liquidación, igualmente la consulta se hará mediante la página (https://www.libretamilitar.mil.co/Modules/Consult/MilitarySituation)

En caso de consorcio o unión temporal, este requisito deberá cumplirse respecto de cada uno de sus integrantes, de conformidad con el artículo 111 del Decreto 2150 de 1995.

DOCUMENTO 14: COMPROMISO DE TRANSPARENCIA. VER ANEXO

DOCUMENTO 15: COMPROMISO ANTICORRUPCIÓN

El proponente deberá aportar con su propuesta, el Formato *"Compromiso Anticorrupción"* o documento que contenga la misma información, debidamente diligenciado.

El compromiso anticorrupción tiene como fin apoyar la acción del Estado Colombiano, para fortalecer la transparencia de los procesos de contratación y la responsabilidad de rendición de cuentas, el cual deberá ser suscrito por los proponentes bajo la gravedad de juramento, el que se entiende prestado con la suscripción del formato de compromiso anticorrupción.

En caso de que la ANT advierta hechos constitutivos de corrupción de parte de un proponente durante el proceso de selección, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar, rechazará la respectiva propuesta.

Para ello el proponente asume los siguientes compromisos:

- No ofrecer ni dar sobornos ni ninguna otra forma de halago, ni permitir que nadie, bien sea empleado de la compañía o un agente comisionista independiente, o un asesor o consultor lo haga en su nombre, a ninguna persona al servicio de la ANT, en relación con la propuesta, con el proceso de contratación, ni con la ejecución del contrato que pueda celebrarse como resultado de su propuesta.
- Impartir instrucciones a todos sus empleados, agentes y asesores, y a cualesquiera otros representantes suyos, exigiéndoles el cumplimiento en todo momento de las Leyes de la República de Colombia, especialmente de aquellas que rigen el presente proceso de selección y la relación contractual que podría derivarse de ella.
- Los recursos utilizados para las gestiones precontractuales o contractuales derivadas del presente proceso, no provendrán de actividades ilícitas tales como el lavado de activos, testaferrato, tráfico de estupefacientes o delitos contra el orden constitucional, o que de alguna manera contraríen las leyes de la República, la moral o las buenas costumbres.

Así mismo, debe tener en cuenta que los acuerdos contrarios a la libre competencia, es decir, aquellos que tengan por objeto la colusión en los procesos o los que tengan como efecto la distribución de adjudicaciones de contratos, distribución de concursos o fijación de términos de las propuestas, son sancionables por la Superintendencia de Industria y Comercio.

DOCUMENTO 16: ORIGEN LÍCITO DE RECURSOS

El proponente deberá aportar con su propuesta, el Formato *"Declaración de Origen Lícito de Recursos"* o documento que contenga la misma información, debidamente diligenciado, en el que manifieste bajo la gravedad del juramento, que los recursos que conforman su patrimonio y que se emplearán para el desarrollo del contrato, provienen de actividades lícitas. Cuando el Proponente sea un Consorcio o una Unión Temporal, esta manifestación la deberá hacer cada uno de sus integrantes.

DOCUMENTO 17: DECLARACIÓN SOBRE INHABILIDADES O INCOMPATIBILIDADES

El PROPONENTE y cada uno de sus integrantes, cuando sea el caso, deberá aportar con su propuesta, el Formato *"Declaración sobre inhabilidades o*

	incompatibilidades" o documento que contenga la misma información, debidamente diligenciado, en el que certifique que no se encuentra incurso en ninguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad señaladas en la Constitución Política y en la Ley. Acerca de las excepciones a las inhabilidades e incompatibilidades, se observarán las indicadas en el artículo 10° de la Ley 80 de 1993 y disposiciones concordantes y complementarias. **DOCUMENTOS 18, 19 Y 20: FORMATO DE IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA, FORMATO CREACIÓN BENEFICIARIO DE CUENTA Y CERTIFICACIÓN BANCARIA (FORMATO)**. Para el caso de consorcios o uniones temporales este requisito se exigirá únicamente si resulta adjudicatario del contrato y deberá presentarlo para la suscripción del mismo **DOCUMENTO 21: CERTIFICACION EXPRESA DE OBLIGACION VINCULACIÓN DE PERSONAL EN CONDICIÓN DE EXTREMA POBREZA, DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN Y SUJETOS DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL** El proponente deberá allegar certificación por medio de la cual se comprometa, durante la ejecución del contrato que se derive del presente proceso de selección, a vincular recurso humano en condición de extrema pobreza, desplazados por la violencia personas en proceso de reintegración y sujetos de protección constitucional, en un porcentaje que no se superior al 10% ni inferior al 5% del total de los bienes y servicios requeridos para la ejecución del contrato. **DOCUMENTO 22: PROCEDENCIA DEL BIEN O SERVICIO.** El proponente acreditará el origen de los servicios con el diligenciamiento del anexo denominado **PROCEDENCIA DEL BIEN O SERVICIO,** junto a la Invitación pública. Para el caso de los proponentes plurales, todos los miembros deberán diligenciar el formato mencionado con anterioridad.
Capacidad Financiera (Valido para Lote 1 y 2)	De conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.1.2.1.5.2 del Decreto 1082 de 2015, "La Entidad Estatal podrá exigir una capacidad financiera mínima cuando no hace el pago contra entrega a satisfacción de los bienes, obras o servicios. Si la Entidad Estatal exige capacidad financiera debe indicar cómo hará la verificación correspondiente en la invitación(…)." , indicamos que una vez revisado el manual de procedimiento de la modalidad de selección de mínima cuantía de Colombia Compra Eficiente, la Entidad NO considera necesario exigir indicadores de "Capacidad Financiera y organizacional, teniendo en cuenta que la Entidad debe facilitar el acceso de las Mipymes en la modalidad de Contratación de Mínima Cuantía, por tal motivo la exigencia de capacidad financiera y organizacional para este tipo de empresas limitaría su participación.

Requisitos Técnicos Habilitantes:	**1. EXPERIENCIA DE LOS PROPONENTES:** **PARA EL LOTE 1 (CLIMA LABORAL):** **EXPERIENCIA DE LOS PROPONENTES:** El proponente deberá acreditar experiencia general y especifica habilitante de conformidad con las siguientes condiciones y para lo cual los proponentes deberán diligenciar el Anexo denominado - Relación de Certificaciones: 1. **EXPERIENCIA GENERAL:** El proponente deberá presentar máximo **tres (3) certificaciones de contratos suscritos, ejecutados y terminados** antes de la fecha de cierre del presente proceso por el proponente con entidades públicas o privadas con las que haya celebrado contratos, cuyo objeto sea relacionado con la *"Medición del clima laboral y la formulación de un plan de acción".* 2. **VALOR:** El valor de la sumatoria de las **tres (3) certificaciones** que acreditan la experiencia técnica habilitante d*eberá* **ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial** establecido para el presente lote. **NOTA 1:** En caso de que el proponente presente más de la cantidad de certificaciones requeridas, solo se tendrán en cuenta las primeras según corresponda en su orden de presentación y de indicación en el formato denominado experiencia general del proponente. No obstante, si las certificaciones aportadas no cumplen con lo requerido en la invitación pública, la Agencia Nacional de Tierras continuará la verificación de las siguientes certificaciones según el orden en que fueron presentadas dentro de la propuesta. **NOTA 2:** Sólo se tendrán en cuenta las certificaciones de experiencia en las cuales el proponente acredite que suscribió contrato directamente con la empresa certificadora. No se tendrán en cuenta aquellas certificaciones en las que ostentaron en calidad de subcontratistas. **NOTA 3:** Las certificaciones deberán ser expedidas por la empresa contratante, no se tendrán en cuenta aquellas expedidas por el mismo oferente (auto certificaciones). **Criterio diferencial de Experiencia para Mipymes:** Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021 y en atención a la identificación de proveedores que han contratado bajo los códigos establecidos en el presente proceso, los proponentes clasificados como MiPymes deberán presentar máximo seis (6) certificaciones de contratos suscritos y ejecutados antes de la fecha de cierre del presente

proceso por el proponente con entidades públicas o privadas cuyo objeto sea igual o similar al del presente lote. El valor de la sumatoria de las certificaciones que acreditan la experiencia técnica habilitante d*eberá* ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial establecido para el presente lote.

Condiciones generales para la presentación de certificaciones de experiencia.

1. La verificación de la experiencia se realizará con base en la información que reporten los proponentes en el Anexo denominado - EXPERIENCIA GENERAL DEL PROPONENTE dispuesto para tal fin en la invitación pública y en los respectivos soportes de la información consignada en el mismo la experiencia especifica deberá reportarse en este mismo formato.
2. En dicho formato el proponente deberá certificar, bajo la gravedad de juramento, que toda la información contenida en el mismo es veraz, al igual que la reportada en los documentos soporte.
3. En todo caso cuando se pretenda acreditar la experiencia exigida, el oferente deberá aportar la certificación expedida por el contratante y suscrita por el funcionario competente en la que se reflejen como mínimo los siguientes requisitos: a. Nombre de la empresa contratante. b. Dirección. c. Teléfono. d. Nombre del contratista. e. Si se trata de un consorcio o de una unión temporal se debe señalar el nombre de quienes lo conforman, adicionalmente se debe indicar el porcentaje de participación de cada uno de sus miembros. f. Número del contrato (si tiene). g. Objeto del contrato y obligaciones. h. Valor del contrato y valor ejecutado del contrato que se pretende acreditar. i. Estado del contrato (en caso de que la certificación no indique que el estado del contrato es terminado, el proponente podrá adjuntar la correspondiente acta de terminación debidamente suscrita). j. Fecha de inicio (día, mes y año) y fecha de terminación (día, mes y año). k. Nombre y firma de quien expide la certificación (la certificación deberá estar firmada por el funcionario competente para suscribirla).
4. Cuando exista diferencia entre la información relacionada y la consagrada en los soportes presentados, prevalecerá la información de los soportes.
5. Así mismo, en el evento de que las certificaciones no contengan la información que permita su evaluación, el proponente deberá anexar a la propuesta copia del contrato o de los documentos soporte que sean del caso, que permita tomar la información que falte en la certificación.
6. Los contratos verbales no serán tenidos en cuenta para acreditar experiencia. No serán válidas las certificaciones expedidas por el mismo contratista (auto certificaciones).
7. Si el contrato que se pretende hacer valer como experiencia fue cedido o recibido en cesión, la certificación deberá especificar la fecha de la cesión y discriminar el valor del contrato ejecutado por el cedente y el cesionario.
8. El valor que se contabilizará para los efectos de los valores requeridos en este numeral será aquel que se certifique como ejecutado, es decir no se tendrá en cuenta el valor no ejecutado.

9. En caso de que las certificaciones aportadas que acreditan experiencia sean expedidas por una entidad privada con quien se haya prestado el servicio de qué trata la experiencia específica habilitante, junto con la respectiva certificación podrá anexarse copia del contrato correspondiente.
10. No se aceptarán las certificaciones de contratos que no se encuentren ejecutadas en su totalidad.

NOTA 4: En caso de proponente plural, la experiencia será la sumatoria de la experiencia que acrediten cada uno de los integrantes. Por otra parte, en caso de que un proponente acredite experiencia en un contrato como integrante de contratista plural, la experiencia derivada de ese contrato corresponde a la ponderación del valor del contrato por el porcentaje de participación en el mismo.

NOTA 5: No podrá acumularse a la vez, la experiencia de los socios y la de la persona jurídica cuando éstos se asocien entre sí para presentar propuesta bajo alguna de las modalidades previstas en el artículo 7 de la Ley 80 de 1993.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):

EXPERIENCIA DE LOS PROPONENTES: El proponente deberá acreditar experiencia habilitante de conformidad con las siguientes condiciones y para lo cual los proponentes deberán diligenciar el Anexo denominado - Relación de Certificaciones:

1. **EXPERIENCIA GENERAL:**

El proponente deberá presentar máximo **tres (3) certificaciones de contratos suscritos, ejecutados y terminados** antes de la fecha de cierre del presente proceso por el proponente con entidades públicas o privadas con las que haya celebrado contratos, cuyo objeto sea relacionado con la *"Aplicación de batería de riesgo psicosocial y la formulación de un plan de acción".*

2. **VALOR:**

El valor de la sumatoria de las **tres (3) certificaciones** que acreditan la experiencia técnica habilitante d*eberá* **ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial** establecido para el presente proceso.

NOTA 1: En caso de que el proponente presente más de la cantidad de certificaciones requeridas, solo se tendrán en cuenta las primeras según corresponda en su orden de presentación.

No obstante, si las certificaciones aportadas no cumplen con lo requerido en la invitación pública, la Agencia Nacional de Tierras continuará la verificación de las siguientes certificaciones según el orden en que fueron presentadas dentro de la propuesta.

NOTA 2: Sólo se tendrán en cuenta las certificaciones de experiencia en las cuales el proponente acredite que suscribió contrato directamente con la empresa certificadora. No se tendrán en cuenta aquellas certificaciones en las que ostentaron en calidad de subcontratistas.

NOTA 3: Las certificaciones deberán ser expedidas por la empresa contratante, no se tendrán en cuenta aquellas expedidas por el mismo oferente (auto certificaciones).

Criterio diferencial de Experiencia para Mipymes:

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.1.2.4.2.18. del Decreto 1082 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 1860 de 2021 y en atención a la identificación de proveedores que han contratado bajo los códigos establecidos en el presente proceso, los proponentes clasificados como MiPymes deberán presentar máximo seis (6) certificaciones de contratos suscritos y ejecutados antes de la fecha de cierre del presente proceso por el proponente con entidades públicas o privadas cuyo objeto sea igual o similar al del presente lote. El valor de la sumatoria de las certificaciones que acreditan la experiencia técnica habilitante d*eberá* ser igual o superior al 100% del presupuesto oficial establecido para el presente lote.

Condiciones generales para la presentación de certificaciones de experiencia.

1. La verificación de la experiencia se realizará con base en la información que reporten los proponentes en el Anexo 8 - EXPERIENCIA GENERAL DEL PROPONENTE dispuesto para tal fin en la invitación pública y en los respectivos soportes de la información consignada en el mismo la experiencia especifica deberá reportarse en este mismo formato.
2. En dicho formato el proponente deberá certificar, bajo la gravedad de juramento, que toda la información contenida en el mismo es veraz, al igual que la reportada en los documentos soporte.
3. En todo caso cuando se pretenda acreditar la experiencia exigida, el oferente deberá aportar la certificación expedida por el contratante y suscrita por el funcionario competente en la que se reflejen como mínimo los siguientes requisitos: a. Nombre de la empresa contratante. b. Dirección. c. Teléfono. d. Nombre del contratista. e. Si se trata de un consorcio o de una unión temporal se debe señalar el nombre de quienes lo conforman, adicionalmente se debe indicar el porcentaje de participación de cada uno de sus miembros. f. Número del contrato (si tiene). g. Objeto del contrato y obligaciones. h. Valor del contrato y valor ejecutado del contrato que se pretende acreditar. i. Estado del contrato (en caso de que la certificación no indique que el estado del contrato es terminado, el proponente podrá adjuntar la correspondiente acta de terminación debidamente suscrita). j. Fecha de inicio (día, mes y año) y fecha de terminación (día, mes y año). k. Nombre y firma de quien expide la certificación (la certificación deberá estar firmada por el funcionario competente para suscribirla).
4. Cuando exista diferencia entre la información relacionada y la

consagrada en los soportes presentados, prevalecerá la información de los soportes.

5. Así mismo, en el evento de que las certificaciones no contengan la información que permita su evaluación, el proponente deberá anexar a la propuesta copia del contrato o de los documentos soporte que sean del caso, que permita tomar la información que falte en la certificación.
6. Los contratos verbales no serán tenidos en cuenta para acreditar experiencia. No serán válidas las certificaciones expedidas por el mismo contratista (auto certificaciones).
7. Si el contrato que se pretende hacer valer como experiencia fue cedido o recibido en cesión, la certificación deberá especificar la fecha de la cesión y discriminar el valor del contrato ejecutado por el cedente y el cesionario.
8. El valor que se contabilizará para los efectos de los valores requeridos en este numeral, será aquel que se certifique como ejecutado, es decir no se tendrá en cuenta el valor no ejecutado.
9. En caso de que las certificaciones aportadas que acreditan experiencia sean expedidas por una entidad privada con quien se haya prestado el servicio de qué trata la experiencia específica habilitante, junto con la respectiva certificación podrá anexarse copia del contrato correspondiente.
10. No se aceptarán las certificaciones de contratos que no se encuentren ejecutadas en su totalidad.

DEMÁS REQUISITOS HABILITANTES TÉCNICOS, APLICABLES PARA AMBOS LOTES: (Si un proponente se presenta a los dos lotes, deberá presentar los presentes documentos de forma individual por cada una de sus propuestas)

3. CARTA DE COMPROMISO:

El proponente presentará junto con su propuesta una carta de compromiso suscrita por el representante legal donde garantice y se comprometa que las actividades requeridas serán ejecutadas por personal calificado y certificado con la experiencia necesaria, de conformidad con lo requerido en anexo técnico respectivo, para la correcta y oportuna ejecución del objeto contratado.

4. ANEXO DE ACEPTACION DE ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

El oferente deberá presentar el formato de aceptación de especificaciones técnicas contenido en los presentes estudios previos, en donde manifiesta que cumple con la totalidad de las especificaciones técnicas descritas en el anexo técnico y con el lleno de los requisitos mínimos exigidos en el mismo; para lo cual deberá hacer una valoración de las condiciones y demás aspectos que fundamenten su ofrecimiento técnico.

La propuesta técnica deberá venir suscrita por el oferente (persona natural) o

representante legal (persona jurídica, consorcio o unión temporal).

5. Personal Mínimo Requerido:

LOTE 1:

Un profesional en psicología, administración de empresas o trabajo social, que cuente con experiencia mínima de 3 años en manejo e interpretación de instrumentos de medición del clima laboral. El rol de este profesional consistirá en aplicar e interpretar la encuesta del clima laboral teniendo en cuenta el contexto de la Entidad.

Para garantizar que el proponente cuente con el personal requerido en el presente numeral, éste deberá aportar las certificaciones de carácter laboral o contractual que soporten la experiencia mínima solicitada por la entidad para la ejecución del presente proceso, en las cuales se evidencie el cumplimiento del perfil señalado.

Las certificaciones que se presenten como soporte de la experiencia solicitada deben contener como mínimo la siguiente información:

• Nombre o razón social del contratante o empleador.

• Nombre o del contratista o empleado.

• Objeto del Contrato o funciones u obligaciones desempeñadas.

• Fecha de iniciación y terminación, indicando día, mes y año. (En el caso que la fecha solo indique año y mes, para el cálculo del tiempo de la experiencia serán tomados a partir del último día del mes inicial y el primer día del mes final.)

• La certificación debe estar debidamente suscrita con nombre, firma, cargo, dirección y teléfono de la persona facultada para expedirla.

NOTA 1: En caso de que las certificaciones sean dadas por el mismo proponente, las mismas deberán contener los mismos requisitos arriba enunciados y aportar copia del contrato certificado Así mismo, el proponente deberá aportar los siguientes documentos para la acreditación de la formación del personal propuesto:

- Fotocopia legible del documento de identidad

- Fotocopia (s) de diploma (s) o fotocopia de acta de grado del título de pregrado.

- Certificado de terminación de materias para efectos de contabilizar su experiencia, si pretende acreditarla desde ese momento, expedido por la institución académica acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.

Para la acreditación de estudios adelantados en el exterior, se deberá presentar el título debidamente apostillado junto con la traducción simple

y convalidado por el Ministerio de Educación Nacional Colombiano

LOTE 2:

Director del proyecto: Se requiere un Psicólogo(a) especialista en Salud Ocupacional y/o en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que adicionalmente, cuente con mínimo dos (2) años de experiencia relacionada con el objeto de contrato. El rol de este profesional consistirá en aplicar e interpretar la batería de riesgo psicosocial de conformidad con la normatividad vigente y teniendo en cuenta el contexto de la entidad.

Apoyo al director del proyecto: Se requieren dos psicólogo(a)s especialistas en Salud Ocupacional y/o en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que adicionalmente, cuenten con mínimo dos (2) años de experiencia relacionada con el objeto de contrato El rol de estos profesionales consistirá en brindar todo el apoyo administrativo y técnico que se requiera para proceder con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de acuerdo con la normatividad vigente y el contexto de la entidad.

Para garantizar que el proponente cuente con el personal requerido en el presente numeral, éste deberá aportar las certificaciones de carácter laboral o contractual que soporten la experiencia mínima solicitada por la entidad para la ejecución del presente proceso, en las cuales se evidencie el cumplimiento del perfil señalado.

Las certificaciones que se presenten como soporte de la experiencia específica solicitada deben contener como mínimo la siguiente información:

• Nombre o razón social del contratante o empleador.

• Nombre o del contratista o empleado.

• Objeto del Contrato o funciones u obligaciones desempeñadas.

• Fecha de iniciación y terminación, indicando día, mes y año. (En el caso que la fecha solo indique año y mes, para el cálculo del tiempo de la experiencia serán tomados a partir del último día del mes inicial y el primer día del mes final.)

• La certificación debe estar debidamente suscrita con nombre, firma, cargo, dirección y teléfono de la persona facultada para expedirla.

NOTA 1: En caso de que las certificaciones sean dadas por el mismo proponente, las mismas deberán contener los mismos requisitos arriba enunciados y aportar copia del contrato certificado Así mismo, el proponente deberá aportar los siguientes documentos para la acreditación de la formación del personal propuesto:

- Fotocopia legible del documento de identidad

- Fotocopia (s) de diploma (s) o fotocopia de acta de grado del título de pregrado.

- Certificado de terminación de materias para efectos de contabilizar su experiencia, si pretende acreditarla desde ese momento, expedido por la institución académica acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.

Para la acreditación de estudios adelantados en el exterior, se deberá presentar el título debidamente apostillado junto con la traducción simple y convalidado por el Ministerio de Educación Nacional Colombiano. NOTA PARA PERSONAL REQUERIDO EN AMBOS LOTES: Una vez el contrato haya iniciado, el contratista previa coordinación con el supervisor del contrato deberán realizar un cronograma de actividades, en el cual se establezca que a partir de la firma del acta inicio, el contratista cuenta con dos días hábiles para aportar las hojas de vida de su equipo de trabajo, el cual deberá cumplir con el perfil profesional solicitado por la entidad.

En caso de que alguna de las hojas de vida previa evaluación de la entidad no cumpla con el perfil solicitado, el contratista contará con 4 días hábiles para subsanar dicha inconsistencia, pasado este término y el contratista no ha dado cumplimiento a la subsanación solicitada, será causal de incumplimiento del contrato.

II. PROPUESTA ECONÓMICA:

El proponente deberá ofertar la totalidad de los servicios indicados en el Anexo Técnico con el lleno de los requisitos técnicos, sin superar el valor del presupuesto de cada uno de los lotes. El proponente presentará deberá presentar propuesta económica en las siguientes condiciones:

• El proponente deberá presentar para cada lote su oferta económica en el cuestionario denominado “OFERTA ECONOMICA” dispuesto por la entidad en el Sistema Electrónico de la Contratación Pública SECOP II, sin que su postura supere el valor techo establecido por la Entidad, so pena de incurrir en causal de rechazo.

• La oferta económica para cada lote deberá incluir el valor expresado en pesos colombianos, incluyendo el precio unitario y el precio total, el valor de la propuesta no puede sobrepasar el presupuesto establecido para cada lote, así como el total de la sumatoria de los lotes no podrá sobrepasar el presupuesto oficial establecido por la entidad.

• El proponente que presente su oferta para un único lote deberá ofertar el valor de la misma en el cuestionario denominado “OFERTA ECONOMICA” dispuesto por la entidad en el Sistema Electrónico de la Contratación Pública SECOP II, únicamente en el lote de su interés. En el lote que no sea de su interés el proponente deberá ofertar $0. Al ofertar $0 en cualquiera de los lotes, la Entidad entenderá que no existe interés en ofertar

	para ese servicio. **NOTA 1:** De conformidad con el análisis del sector, la Entidad compiló en un VALOR MÁXIMO con IVA para el caso de *Medición de Clima Laboral* y sin IVA para la *Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial*; sin que, en ningún caso, pueda superarse dicho valor que constituye el presupuesto oficial para cada ítem requerido. **NOTA 2:** La ANT determinará la oferta económica más favorable, dentro de la propuesta económica la cual en ningún momento podrá superar el valor total establecido por lote, por lo cual, deberán presentar dentro de la plataforma del SECOP II el formato de propuesta económica. (Se adjunta anexo propuesta económica) **NOTA 3:** Al diligenciar su propuesta económica el proponente no podrá exceder el presupuesto oficial de cada lote. De presentarse esta circunstancia, la propuesta será RECHAZADA. La oferta económica deberá incluir el valor expresado en pesos colombianos, incluyendo el precio total, el cual no variará desde la fecha de presentación de la propuesta hasta el recibo definitivo de los servicios por parte de la Agencia, el precio total no puede sobrepasar el presupuesto oficial establecido. La oferta económica debe corresponder a números enteros consecutivos. En consecuencia, no podrán utilizarse números acompañados de letras, subnúmeros, ni decimales, de presentarse así, la Agencia hará los respectivos ajustes aritméticos. Serán de exclusiva responsabilidad del oferente los errores u omisiones en que incurra al indicar el valor de su oferta económica, debiendo asumir los mayores costos y/o pérdidas que se deriven de dichos errores u omisiones, sin que por esta razón haya lugar a alegar ruptura del equilibrio económico del contrato. Para efecto del señalamiento de la oferta económica, el oferente debe tener en cuenta todos los costos, gastos, impuestos, seguros, pago de salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos (directos e indirectos) que considere necesarios para la fijación de la oferta económica. Serán de cargo de los oferentes todos los costos asociados con la preparación y presentación de su oferta, por tal motivo la Agencia en ningún caso será responsable de los mismos. Es obligatorio para la habilitación del proponente presentar la propuesta económica diligenciada en su TOTALIDAD, de acuerdo con los lineamientos de la Agencia y del Sistema Electrónico de la Contratación Pública SECOP II. En ningún caso para la presentación de la oferta económica en el cuestionario denominado “OFERTA ECONOMICA” el proponente no podrá superar el presupuesto oficial por cada lote definido por la Entidad, incluidos impuestos, tasas, contribuciones de carácter nacional y/o municipal, costos

	directos e indirectos a que haya lugar, so pena de rechazo de su propuesta económica. El presupuesto oficial total de cada lote definido será el máximo disponible para cubrir la totalidad del valor de los bienes y servicios objeto del presente proceso y los necesarios para el cumplimiento del objeto y las obligaciones del contrato que de él se derive.

7. Tipificación, Cuantificación y Asignación de Riesgos Previsibles, No Asegurables

LOTE 1 (CLIMA LABORAL):

Matriz de riesgos:

En razón a la naturaleza del objeto del contrato (LOTE 1), el tiempo de ejecución y el valor, se presenta la siguiente matriz de riesgo:

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría
1	General	Externa	Ejecución	Regulatorio	Se presenta por la expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que pueden afectar el equilibrio económico del contrato.	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	Improbable	Menor	3	Riesgo bajo

2	General	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando hay pérdida por parte del contratista de la información reunida al momento de aplicar la encuesta de clima laboral.	Genera retrasos en la ejecución de las actividades	Posible	Mayor	5	Riesgo Bajo
3	Específica	Interna	Ejecución	Operacional	Se presenta cuándo hay inasistencia de los participantes a las actividades lo cual no permite la cobertura prevista.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Posible	Mayor	8	Riesgo Alto
4	Específica	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando hay fallas en las plataformas digitales utilizadas por el contratista para la aplicación de la encuesta de clima laboral.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta, teniendo en cuenta que la fallas en los aplicativos digitales supondrán su reparación o la implementación de otros aplicativos.	Posible	Bajo	2	Riesgo Bajo

5	General	Externo	Ejecución	Operacional	Se presenta en el evento en que se revele información de carácter reservado aportada por contratistas y funcionarios al momento de aplicar la batería.	Vulneración a la confidencialidad del procesos y eventuales reclamaciones de funcionarios y contratistas alegando un uso indebido de información de carácter reservado por parte de la entidad.	Posible	Medio	3	Riesgo Medio

6	General	Externo	Ejecución	Operacional	Se presenta en el evento en que un trabajador o contratista presente una incapacidad por COVID19.	Retraso en la aplicación de la batería en los tiempos planteados.	Posible	Medio	3	Riesgo Medio
7	General	Externo	Ejecución	Jurídico	Se presenta en el evento en que se expidan normas que modifiquen el procedimiento para la aplicación de la encuesta de clima laboral y se requiera su realización de manera presencial.	Modificación en la forma de aplicación de la encuesta de clima laboral, para efectos de realizarla de manera presencial.	Improbable	Bajo	2	Riesgo Bajo

8	General	Externo	Ejecución	Jurídico	Se presenta en el evento en que el contratista realice una interpretación indebida de la normatividad que regula la aplicación de la encuesta de clima laboral.	Eventuales incumplimientos de la Agencia Nacional de Tierras al momento de aplicar la encuesta de clima laboral.	Improbable	Bajo	2	Riesgo Bajo

Forma de Mitigarlo:

No	¿A quién se le asigna?	Tratamiento / Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad

1	ANT / Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	2	2	2	Baja	NO	ANT / Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Permanente consulta y actualización normativa.	Permanente durante el desarrollo del contrato.
2	Contratista	Presentación de un backup por parte del contratista que contenga toda la información reunida al momento de aplicar la encuesta de clima laboral.	1	1	1	Baja	SI	Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar que el back upo presentado por el contratista cuente con la información obtenida producto de la aplicación de la encuesta.	Permanente durante el desarrollo del contrato

3	ANT / Contratista	Establecer un margen de tiempo de la aplicación y los resultados en caso de presentarse alguna eventualidad y ajustes en el cronograma.	1	2	2	Baja	SI	ANT / Supervisor del Contrato	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Realizar constante seguimiento a la aplicación de la encuesta en la herramienta.	Permanente durante el desarrollo del contrato
4	Contratista	Realizar pruebas a la herramienta para verificar que esta no presente fallas tecnológicas.	1	2	2	baja	NO	ANT	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar la herramienta de manera previa a su funcionamiento.	Permanente durante el desarrollo del contrato.

5	Contratista	Estipular cláusula de responsabilidad extracontractual y suscribir acuerdos de confidencialidad con el proveedor	2	2	2	Medio	NO	Contratista/ANT	Al inicio del contrato	Al inicio del contrato	Verificando la suscripción de cláusula de responsabilidad extracontractual entre ANT y contratistas, así como, la suscripción de acuerdos de confidencialidad	De manera previa a la suscripción del contrato
6	ANT	Implementando el autocuidado, uso de tapabocas, esquema completo de vacunación, evitar multitudes	3	3	3	Medio	NO	ANT	En la ejecución del contrato	En la ejecución del contrato	Recordando a los funcionarios y contratistas con relación a las medidas de autocuidado que deben tener en cuenta	En la ejecución del contrato.

7	ANT/CONTRATISTA	Formulación de un plan de trabajo alternativo para la aplicación de la encuesta de clima laboral de manera presencial	2	2	2	Medio	SI	Contratista	Al inicio del contrato	En la ejecución del contrato	Verificando que el contratista presente una alternativa para la realización de la encuesta de clima laboral de manera presencial.	Al inicio de la ejecución del contrato.
8	ANT/CONTRATISTA	Verificación de la ANT, para que los estándares implementados por el contratista para realizar la encuesta clima laboral se ajusten con la legislación vigente.	2	2	2	Medio	SI	ANT/ Contratista	Al inicio del contrato	En la ejecución del contrato	Verificación previa a la aplicación de la encuesta de clima laboral con relación a los parámetros utilizados para su aplicación.	Al inicio de la ejecución del contrato.

LOTE 2 (BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL):

Matriz de riesgos:

En razón a la naturaleza del objeto del contrato (lote 2), el tiempo de ejecución y el valor, se presenta la siguiente matriz de riesgo:

N	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría

1	General	Externa	Ejecución	Regulatorio	Se presenta por la expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que pueden afectar el equilibrio económico del contrato.	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	Improbable	Menor	3	Riesgo bajo
2	General	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando hay pérdida por parte del contratista de la información reunida al momento de aplicar la batería de riesgo psicosocial.	Genera retrasos en la ejecución de las actividades	Posible	Mayor	5	Riesgo Medio
3	Específica	Interna	Ejecución	Operacional	Se presenta cuándo hay inasistencia de los participantes a las actividades lo cual no permite la cobertura prevista.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Posible	Mayor	8	Riesgo Alto

4	Específica	Externa	Ejecución	Operacional	Se presenta cuando hay fallas en las plataformas digitales utilizadas por el contratista para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	Retrasos en la ejecución de las actividades derivadas del objeto contractual y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta, teniendo en cuenta que la fallas en los aplicativos digitales supondrán su reparación o la implementación de otros aplicativos.	Posible	Bajo	2	Riesgo Bajo
5	General	Externo	Ejecución	Operacional	Se presenta en el evento en que se revele información de carácter reservado aportada por contratistas y funcionarios al momento de aplicar la batería.	Vulneración a la confidencialidad del procesos y eventuales reclamaciones de funcionarios y contratistas alegando un uso indebido de información de carácter reservado por parte de la entidad.	Posible	Medio	3	Riesgo Medio

6	General	Externo	Ejecución	Operacional	Se presenta en el evento en que un trabajador o contratista presente una incapacidad por COVID19.	Retraso en la aplicación de la batería en los tiempos planteados.	Posible	Medio	3	Riesgo Medio
7	General	Externo	Ejecución	Jurídico	Se presenta en el evento en que se expidan normas que modifiquen el procedimiento para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y se requiera su realización de manera presencial.	Modificación en la forma de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, para efectos de realizarla de manera presencial.	Improbable	Bajo	2	Riesgo Bajo

8	General	Externo	Ejecución	Jurídico	Se presenta en el evento en que el contratista realice una interpretación indebida de la normatividad que regula la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	Eventuales incumplimientos de la Agencia Nacional de Tierras al momento de aplicar la batería de riesgo psicosocial.	Improbable	Bajo	2	Riesgo Bajo

FORMAS DE MITIGARLO:

No	¿A quién se le asigna?	Tratamiento / Control a ser implementado	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecucion del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad
1	ANT / Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	2	2	2	Baja	NO	ANT / Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Permanente consulta y actualización normativa.	Permanente durante el desarrollo del contrato.

2	Contratista	Presentación de un backup por parte del contratista que contenga toda la información reunida al momento de aplicar la batería de riesgo psicosocial.	1	1	1	Baja	SI	Contratista	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar que el back upo presentado por el contratista cuente con la información obtenida producto de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	Permanente durante el desarrollo del contrato
3	ANT / Contratista	Establecer un margen de tiempo de la aplicación y los resultados en caso de presentarse alguna eventualidad y ajustes en el cronograma.	1	2	2	Baja	SI	ANT / Supervisor del Contrato	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Realizar constante seguimiento a la aplicación de la encuesta en la herramienta.	Permanente durante el desarrollo del contrato
4	Contratista	Realizar pruebas a la herramienta para verificar que esta no presente fallas tecnológicas.	1	2	2	baja	NO	ANT	Al inicio del contrato	Al finalizar el contrato	Verificar la herramienta de manera previa a su funcionamiento.	Permanente durante el desarrollo del contrato.

	5	Contratista	Estipular cláusula de responsabilidad extracontractual y suscribir acuerdos de confidencialidad con el proveedor	2	2	2	Medio	NO	Contratista/ANT	Al inicio del contrato	Al inicio del contrato	Verificando la suscripción de cláusula de responsabilidad extracontractual entre ANT y contratistas, así como, la suscripción de acuerdos de confidencialidad	De manera previa a la suscripción del contrato	
	6	ANT	Implementando el autocuidado, uso de tapabocas, esquema completo de vacunación, evitar multitudes	3	3	3	Medio	NO	ANT	En la ejecución del contrato	En la ejecución del contrato	Recordando a los funcionarios y contratistas en relación a las medidas de autocuidado que deben tener en cuenta	En la ejecución del contrato.	

7	ANT/CONTRATISTA	Formulación de un plan de trabajo alternativo para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de manera presencial	2	2	2	Medio	SI	Contratista	Al inicio del contrato	En la ejecución del contrato	Verificando que al inicio del contrato el contratista presente una alternativa para la realización de la batería de riesgo psicosocial de manera presencial.	Al inicio de la ejecución del contrato.
8	ANT/CONTRATISTA	Verificación de la ANT, para que los estándares implementados por el contratista para realizar la bateria de riesgo psicosocial se ajusten con la legislación vigente.	2	2	2	Medio	SI	ANT/ Contratista	Al inicio del contrato	En la ejecución del contrato	Verificación previa a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con relación a los parámetros utilizados para su aplicación.	Al inicio de la ejecución del contrato.

1. Indicación de las Coberturas de los Riesgos Asegurables

COBERTURAS DE LOS RIESGOS ASEGURABLES - GARANTÍAS: De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1150 de 2007, el numeral 7 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 y el Libro 2, Parte 2 Capítulo I, Sección 3 del Decreto 1082 de 2015, el contratista deberá amparar los riesgos derivados de la presente contratación, de conformidad con la siguiente tabla.

NOTA: Las garantías serán aplicables para los LOTES 1 Y 2.

Riesgo	*Porcentaje*	*Sobre el valor*	*Vigencia*

Cumplimiento	20%	Total, del valor del contrato incluido el IVA	*A partir de la suscripción hasta el cumplimiento del plazo de ejecución del contrato y 6 meses más*
Calidad del servicio	10%	Total, del valor del contrato incluido IVA.	*A partir de la suscripción hasta el cumplimiento del plazo de ejecución del contrato y 6 meses más*
Pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales	5%	Total, del valor del contrato incluido IVA.	*A partir de la suscripción hasta el cumplimiento del plazo de ejecución del contrato y 3 años más*
Responsabilidad civil extracontractual	Por cuantía equivalente a 200 SMMLV	N/A	*A partir de la suscripción hasta el cumplimiento del plazo de ejecución del contrato*

PARÁGRAFO PRIMERO: -CONSTITUCIÓN DE LAS GARANTIAS: EL CONTRATISTA deberá constituir la garantía dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato:

PARÁGRAFO SEGUNDO. - **RESTABLECIMIENTO O AMPLIACIÓN DE LAS GARANTÍAS** EL CONTRATISTA deberá restablecer el valor de las garantías antes mencionadas, cuando éste se haya visto reducido por razón de las reclamaciones efectuadas por la ANT. De igual manera, en cualquier evento en que se aumente o adicione el valor del contrato y/o se prorrogue su término, EL CONTRATISTA deberá ampliar el valor y/o la vigencia de las garantías otorgadas.

PARÁGRAFO TERCERO. – VIGENCIA DE LAS GARANTIAS: En todo caso el contratista deberá mantener vigentes las garantías hasta la liquidación del contrato.
PARÁGRAFO CUARTO En virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1150 de 2007, el numeral 7 del artículo 2.2.1.1.2.1.1 y a lo previsto en el artículo 6010 del Código de Comercio referente al mantenimiento del estado del riesgo y notificación de cambios. EL CONTRATISTA deberá notificar a la aseguradora las circunstancias no previsibles que den lugar a la modificación cobertura del riesgo. La notificación de la modificación del riesgo, así como la respuesta que otorgue la aseguradora deberán ser allegadas a través de la Plataforma SECOP II así como los documentos anexos correspondientes.

9. Indicación sobre si el contrato esta cobijado por un acuerdo comercial vigente para Colombia:

El presente proceso de selección no está cobijado por un acuerdo comercial vigente, en consideración a que el presupuesto oficial del presente proceso es inferior a los umbrales a partir de los cuales empiezan a ser aplicables los acuerdos comerciales para esta Entidad, de conformidad con lo establecido en el MANUAL PARA EL MANEJO DE LOS ACUERDOS COMERCIALES EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN CCE-EICP-MA-03 V1. 24/11/2021.

Agencia Nacional de Tierras	FORMA	ESTUDIOS PREVIOS	CÓDIGO	ADQBS-F-002
	ACTIVIDAD	FORMULACIÓN DE ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS	VERSIÓN	3
	PROCESO	ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	FECHA	17/07/2019

Firma:	
Nombre:	**YOLANDA MARGARITA SÁNCHEZ GÓMEZ**
Cargo:	SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO (E)
Dependencia:	SECRETARÍA GENERAL

Firma:	
Nombre:	**RAUL ALBERTO BADILLO ESPITIA**
Cargo:	SECRETARIO GENERAL
Dependencia:	SECRETARIA GENERAL

Preparó: Maria Teresa Navarro Lorduy – Contratista Subdirección de Talento Humano Susana Ciodaro Orjuela - Contratista Subdirección de Talento Humano
Deyi Pineda - funcionaria Subdirección de Talento Humano
Revisó: Víctor García - Contratista Subdirección de Talento Humano
Revisó: Fernando Alfonso Amaris Pérez - GIGC

AUTORIZACIÓN DE SERVICIOS

Solicitada el: 10/11/2022 17:12:03
Autorizada el: 10/11/2022 17:12:41
Impresa el: 10/11/2022 17:12:42

No. Solicitud: NO REPORTADO
No. Autorización: **(POS - 1988) P062 - 191446340**
Código EPS: EPS037

Afiliado: CC.1136882416 NAVARRO LORDUY MARIA TERESA

Edad: 32 **Fecha Nacimiento:** 07/07/1990 **Tipo afiliado:** COTIZANTE (A)
Dirección Afiliado: CARRERA 19A NUMERO 120 54 APTO **Departamento:** DISTRITO CAPITAL 11 **Municipio:** BOGOTA, D.C. 001
Teléfono afiliado: (1) - 2152380 **Teléfono celular afiliado:** 3103068935 **Correo electrónico:** mariat.navarro77@gmail.com
I.P.S. Primaria : CAFAM-CENTRO DE ATENCION EN SALUD CAFAM C

Solicitado por : FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA
Nit: 860035992 - 2 **Código:** 110010911101
Dirección: CALLE 163 A # 28 60 **Departamento:** DISTRITO CAPITAL 11 **Municipio:** BOGOTA, D.C. 001
Teléfono: (1) - 6672727 - 6672828

Ordenado por: FRAFAN GUILLERMO
Remitido a : FUNDACION CARDIO INFANTIL INSTITUTO DE CARDIOLOGIA
Nit: 860035992 - 2 **Código:** 110010911101
Dirección: CALLE 163 A # 28 60 **Departamento:** DISTRITO CAPITAL 11 **Municipio:** BOGOTA, D.C. 001
Teléfono: (1) - **6672727 - 6672828**

Ubicación del paciente: CONSULTA EXTERNA
Origen: ENFERMEDAD GENERAL
Dx: Z944 TRASPLANTE DE HIGADO

CODIGO	CANT	DESCRIPCION
905503	1	TACROLIMUS SEMIAUTOMATIZADO O AUTOMATIZADO

Afiliado no cancela ningun valor por concepto de Pago Moderador o Copago

Manejo integral segun guía: NO

Firma Afiliado ó Acudiente

Autorizador: ANDRES MAAURICIO ALBA ORDONEZ
Teléfono:
Cargo o Actividad: PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Esta autorización es netamente administrativa y garantiza que el usuario tiene derecho al servicio solicitado.La pertinencia estará sujeta a la revisión de Auditoria Médica.

Valido por 180 días a partir de la fecha de Autorización.

*** * Referencia - Cuenta Medica: P062-239996550**
Registro impreso por: ANDRES MAAURICIO ALBA ORDONEZ

Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS – ANT
RESOLUCIÓN No. *20221000267896* con Fecha 2022-09-26

"Por la cual se hace un nombramiento ordinario"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS

En uso de las facultades legales y en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley No. 2363 de 2015, el Decreto No. 419 de 2016, el Decreto No. 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto No. 648 de 2017 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que el numeral 23 del artículo 11° del Decreto Ley 2363 de 2015, dispuso como función del Despacho del Director General: "*Dirigir la administración del talento humano de la Agencia, distribuir los empleos de la planta de personal de acuerdo con la organización interna y las necesidades del servicio y ejercer la facultad nominadora, con excepción de los que corresponda a otra autoridad*".

Que mediante el Decreto No. 419 del 7 de marzo de 2016, se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, modificada por el Decreto 694 de 2020.

Que el artículo 5° de la Ley 909 de 2004, determinó la clasificación de los empleos públicos y en su numeral 2° literal b), señaló que serán empleos de libre nombramiento y remoción aquellos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tienen asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo o inmediato del Presidente, Director o Gerente General de las entidades de la Administración Descentralizada de Nivel Nacional.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, para verificar las capacidades y competencias laborales de la persona aspirante al cargo, el Departamento Administrativo de la Función Pública como Entidad experta en la selección de personal, avala y expide el resultado satisfactorio para su nombramiento; posterior a esta etapa y en aplicación del principio de transparencia, la hoja de vida del aspirante se publica durante (3) días en la página web de la Presidencia de la República y de la Agencia Nacional de Tierras.

Que la señora **CLAUDIA DEL PILAR ROMERO PARDO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 51.940.145, cumple con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para ocupar el cargo de libre nombramiento y remoción denominado Subdirector Técnico de Agencia, Código E5, Grado 1, perteneciente a la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras; asimismo, obtuvo un resultado satisfactorio en la prueba realizada por Función Pública, razón por la cual su hoja de vida se publicó tanto en la página web de la Presidencia de la República como en la de la Agencia Nacional de Tierras.

Que, en mérito de lo expuesto se,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Nombrar con carácter ordinario a la señora **CLAUDIA DEL PILAR ROMERO PARDO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 51.940.145, en el empleo denominado Subdirector Técnico de Agencia, Código E5, Grado 1, perteneciente a la Subdirección de Talento Humando de la Agencia Nacional de Tierras.

ARTÍCULO SEGUNDO. El nombramiento realizado en el artículo primero de la presente Resolución surtirá efectos fiscales a partir de la fecha de posesión de la servidora.

ARTÍCULO TERCERO. Las funciones que cumplirá la servidora serán las establecidas en las páginas 59 a 61 de la Resolución No. 20211000012796 del 1° de febrero de 2021 y sus adiciones y/o modificaciones, según corresponda para el empleo.

ARTÍCULO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Bogotá D.C., el 2022-09-26

GERARDO VEGA MEDINA
Director General

Revisó: Giselle Ingrid Pava Arias- Secretaria General
Reviso: Yolanda Margarita Sánchez Gómez- Subdirectora de Talento Humano (E)
Proyectó: Víctor Manuel García Pérez- Subdirección de Talento Humano

Documento Firmado Digitalmente
El presente documento contiene una firma digital válida para todos sus efectos de conformidad con lo dispuesto en la ley 527 de 1999.

Reporte Compromiso Presupuestal de Gasto Comprobante

Usuario Solicitante:	MHmachacoc	Marleny Chacon Camacho
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	17-17-00	AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT
Fecha y Hora Sistema:	2022-08-04-3:19 p. m.	

REGISTRO PRESUPUESTAL DEL COMPROMISO

Con base en el CDP No: 5422 de fecha 2022-01-04. Se hizo el registro presupuestal con el siguiente detalle

Número:	248322	**Fecha Registro:**	2022-08-04	**Unidad / Subunidad Ejecutora:**		17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT			
Vigencia Presupuestal	Actual	**Estado:**	Generado			**Tipo de Moneda:**	COP-Pesos	**Tasa de Cambio:**	0,00
Valor Inicial:	8.000.000,00	**Valor Total Operaciones:**	0,00			**Valor Actual:**	8.000.000,00	**Saldo x Obligar:**	8.000.000,00

TERCERO ORIGINAL

Identificación: NIT	900877193	**Razón Social:**	THI PSICOLOGIA S.A.S	**Medio de Pago:**	Abono en cuenta

CUENTA BANCARIA

Número:	7846744911	**Banco:**	BANCOLOMBIA S.A.	**Tipo:**	Ahorro	**Estado:**	Registro Previo

ORDENADOR DEL GASTO

Identificación:	1067843781	**Nombre:**	RAUL ALBERTO BADILLO ESPITIA	**Cargo:**	SECRETARIO GENERAL

CAJA MENOR				VIÁTICOS				DOCUMENTO SOPORTE					
Identificación:		**Fecha de Registro:**		**Genera Viáticos:**	No	**Num. Solicitud de Comisión:**		**Número:**	1325	**Tipo:**	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS	**Fecha:**	2022-08-04

ÍTEM PARA AFECTACIÓN DE GASTO

DEPENDENCIA	POSICIÓN CATÁLOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACIÓN	VALOR INICIAL	VALOR OPERACIÓN	VALOR ACTUAL	SALDO X OBLIGAR
17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT	C-1799-1100-8-0-1799060-02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN SISTEMAS DE GESTIÓN - MEJORAMIENTO CAPACIDAD DE GESTION ADMINISTRATIVA DE LA AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS NACIONAL	Nación	11	CSF		8.000.000,00	0,00		
					Total:	8.000.000,00	0,00	8.000.000,00	8.000.000,00

Objeto:	93409 Prestar servicios para realizar la medición de clima laboral y aplicar la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la Ant, en el marco de la ejecución estratégica de talento humano contemplada en el proyo mejorami de l

PLAN DE PAGOS

DEPENDENCIA DE AFECTACION DE PAC		POSICION DEL CATALOGO DE PAC		FECHA	VALOR A PAGAR	SALDO POR OBLIGAR	LINEA DE PAGO
17-17-00	AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2022-09-30	2.400.000,00	2.400.000,00	NINGUNO
17-17-00	AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT	3-8	CNC - INVERSION ORDINARIA NACIÓN CSF	2022-11-03	5.600.000,00	5.600.000,00	NINGUNO

FIRMA(S) RESPONSABLE(S)

Documento Firmado Digitalmente
El presente documento contiene una firma digital válida para todos sus efectos de conformidad con lo dispuesto en la ley 527 de 1999.





WILLIAM ANDRES ROBLEDO ACOSTA - 1130602794

Reporte Relación de Pagos

Usuario Solicitante:	MHaxgutier	Angela Ximena Gutierrez Castiblanco
Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante:	17-17-00	AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT
Fecha y Hora Sistema:	2022-11-11-9:19 a. m.	

RELACION DE PAGOS

Unidad / Sub-Unidad:	17-17-00 AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT	**Número de Compromiso:**	248322	**Valor Total:**	8.000.000,00	**Saldo por pagar:**	5.600.000,00
Tipo Doc. Identidad:	NIT	**Número Doc. Identidad:**	900877193	**Tercero:**		THI PSICOLOGIA S.A.S	

DOCUMENTO SOPORTE

Tipo:	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS	**Número:**	1325	**Fecha:**	04/08/2022 0:00:00

OBJETO

Objeto:	93409 Prestar servicios para realizar la medición de clima laboral y aplicar la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la Ant, en el marco de la ejecución estratégica de talento humano contemplada en el proyo mejorami de l

EL SUSCRITO RESPONSABLE DEL AREA DE TESORERIA CERTIFICA QUE AL CONTRATISTA ANTERIORMENTE MENCIONADO SE LE REALIZARON LOS SIGUIENTES PAGOS:

CUENTA POR PAGAR				NUM OBLIGACION	ANTICIPOS	ORDEN DE PAGO					MEDIO DE PAGO		REINTEGRO		DOCUMENTO SOPORTE		ENTIDAD PAGADORA	CONCEPTO DE PAGO
FECHA	NUMERO	VALOR	IVA		CONCEDIDO/ AMORTIZADO	NUMERO	FECHA DE PAGO	VALOR BRUTO	VALOR DEDUCCIONES	VALOR NETO	CTA/CHEQUE	BANCO	NUMERO	VALOR	TIPO	NUMERO	CODIGO	
2022-10-06	811422	2.400.000,00	0,00	771522		326773822	2022-10-13	2.400.000,00	280.560,00	2.119.440,00	7846744911	BANCOLOMBIA S.A.			CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS	1325-2022	13-01-01-DT	CTA 1 DE 2 ID 138534 FACT FEVT 687

CONCEDIDO: Ordenes de pago en estado pagadas, con atributo linea de pago, o atributo contable diferente a NINGUNO.

AMORTIZADO: Con valor negativo, los valores de legalizaciones con cargo a la ODP pagadas con los atributos anteriormente menciondas

Agencia Nacional de Tierras	FORMA	CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN DEL BENEFICIARIO DE CUENTA	CÓDIGO	GEFIN-F-002
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE EGRESOS	VERSIÓN	2
	PROCESO	GESTIÓN FINANCIERA	FECHA	14/10/2021

Me permito certificar la siguiente información con el fin de que sea incluida o actualizada en el Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF-Nación II.

CIUDAD Bucaramanga **FECHA** 0 de r de 2022

TIPO DE SOLICITUD Cuenta Nueva

. Si el tipo de solicitud es Actualización de cuenta diligenciar: No. Contrato / No. RP

I. INFORMACION BASICA

NOMBRE O RAZON SOCIAL: THI PSICOLOGIA SAS

Tipo de documento de Identificación: Nit

Otro Tipo de Documento:

No. De Identificación 900.877.193-1

II. INFORMACION PARTICIPANTES (Aplica para Uniones Temporales y Consorcios)

Objeto de la Unión temporal o consorcio:

No.	Nombre de la Empresa	Participación Porcentual
1		
2		
3		
4		
TOTAL		0%

III. DATOS INFORMACION GENERAL (Organizaciones diferentes a Uniones Temporales o Consorcios)

Tipo de Organización Empresarial Sociedad Simplificada por Acciones (SAS)

Tipo de Capital: Privado

Porcentaje de capital Mixto: Privado 100 % / Publico %

Entidad en Proceso de Liquidación: Si / No X

IV. INFORMACION TRIBUTARIA

Tipo Responsabilidad Tributaria Facturador Electrónico

Régimen Tributario Régimen Común

Autorretenedor NO

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y REPRESENTANTE LEGAL

Dirección Calle 36 # 27 - 71 Oficina 903

País Colombia

Ciudad Bucaramanga

Teléfono 3153554923

Email thi.judithsilva@gmail.com

Nombre Rep. Legal Lina Marcela Luna Ordoñez

Tipo Doc. Identificación Cédula de Ciudadanía:

No. Doc. Identificación 63.544.884

VI. DOCUMENTOS A ADJUNTAR

DOCUMENTOS A ADJUNTAR	PERSONA JURIDICA NACIONAL O EXTRANJERA	CONSORCIO O UNION TEMPORAL (Aplica para los participantes y representantes legales del Consorcio o UT)	PERSONA NATURAL NACIONAL O EXTRANJERA
Fotocopia del Documento de Identificación	X	X	X
Registro Único Tributario	X	X	X
Fotocopia del Certificado de Cámara de Comercio	X		
Documento de constitución del Consorcio o Unión Temporal		X	
Certificación Bancaria	X	X	X

Los terceros naturales nacionales o extranjeros; jurídicos nacionales o extranjeros o consorcios y uniones temporales, deben solicitar a la entidad financiera que la certificación bancaria sea con el número de identificación que aparece registrado en el RUT. Así mismo, que el original de la certificación bancaria indique que la cuenta está activa, vigente y que su expedición no sea mayor a 30 días.

VII. AUTORIZACION DE TRATAMIENTO DE DATOS

Si _x_ No ____ Autorizo a la Agencia Nacional de Tierras - SAF, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes sobre protección de datos personales, en especial la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015, autorizo libre, expresa e inequívocamente a la Agencia Nacional de Tierras - SAF, para que realice la recolección y tratamiento de mis datos personales que suministro de manera veraz y completa, los cuales serán utilizados para los diferentes aspectos relacionados con la gestión de la subdirección Administrativa y Financiera de la entidad.

VIII. DATOS DE LA ENTIDAD FINANCIERA

Nombre Entidad Financiera Bancolombia

Tipo de cuenta: AHORROS

Número de Cuenta 07846744911

Lina Luna

NOMBRE Y FIRMA DEL TERCERO (PROVEEDOR)

NOTA 1: El único formato válido para la creación de terceros en el sistema SIIF-Nación es el presente.

NOTA 2: La información aquí consignada no debe tener borrones, tachones o enmendaduras. El incumplimiento de los requisitos antes exigidos será causal de rechazo.

NOTA 3: Certifico que la información aquí consignada es legitima y me responsabilizo de la misma para efectos legales.

NOTA 4: La fotocopia de la cédula de ciudadanía no puede ser reemplazada por otro documento.

Agencia Nacional de Tierras	FORMA	FORMULARIO DE INFORMACIÓN TRIBUTARIA	CÓDIGO	GEFIN-F-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE EGRESOS	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN FINANCIERA	FECHA	10/03/2017

Información Tributaria acorde con lo establecido en la Ley 1607 de 2012 y su Decreto Reglamentarios
Criterios para liquidación y deducciones

Ciudad Bucaramanga Fecha 10 de Octubre de 2022

I. IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATISTA

Convenio No.	ANT-CDPS-1325-2022
Razón Social	THI PSICOLOGIA SAS
Nit	900.877.193 - 1

II. INFORMACIÓN TRIBUTARIA

Tipo Responsabilidad Tributaria (Adjunte copia)

Obligado a Facturar	Si	X	No	
SON exentos de Retención en la fuente p	Si		No	X
SON responsables del IVA	Si	X	No	
SON exentos de Retención por ICA	Si		No	X

Régimen al que pertenecen REG. C. X REG.S. ____

III. INFORMACIÓN CONTADOR DEL CONTRATISTA

Nombre	Alvaro Velasquez	Identificación	1.102.370.466
Dirección	Calle 36 # 27 - 71 Of 903	Tarjeta Profesional	194092
Teléfono	312 4871635	Email	avcontabilidad2021@gmail.com

Observaciones (De Uso Exclusivo de La Agencia Nacional de Tierras)

Anexos:

Copia del RUT Actualizado [x]

El campo es de todos Minagricultura

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **1.102.370.466**

VELASQUEZ VALDIVIESO

APELLIDOS

ALVARO

NOMBRES

Alvaro Velásquez V.

FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **05-FEB-1993**

BUCARAMANGA
(SANTANDER)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.78	**O+**	**M**
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

16-FEB-2011 PIEDECUESTA

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

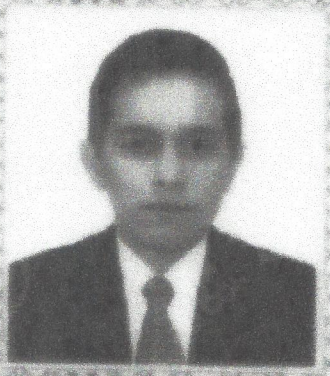
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

P-2716000-00284574-M-1102370466-20110317 **0026**150680A 1 35807411

República de Colombia
Ministerio de Comercio Industria y Turismo

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES
TARJETA PROFESIONAL
DE CONTADOR PUBLICO

194092-T



ALVARO
VELASQUEZ VALBUENA
C.C. 1102370466
RESOLUCION INSCRIPCION 1337 FECHA 09/09/2014
UNIVERSIDAD UNIDADES TECN. DE SANTANDER

DIRECTOR GENERAL

JULIO CESAR ACUÑA GONZALEZ Z06Z06

195428

Esta tarjeta es el unico documento que lo acredita como CONTADOR PUBLICO de acuerdo con lo establecido en la ley 43 de 1990.
Agradecemos a quien encuentre esta tarjeta comunicarse al PBX: 644 44 50 o devolverla a la UAE - Junta Central de Contadores a la calle 96 No. 9A - 21 Bogota D.C.

www.ideas.com

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 14762240129

(415)7707212489984(8020) 000001476224012 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga 4	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona jurídica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
THI PSICOLOGIA S.A.S

36. Nombre comercial	37. Sigla

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Santander 6 8	Bucaramanga 0 0 1

41. Dirección principal
CL 100 36 39 CONJ EL GIRASOL CASA UNO

42. Correo electrónico gerencia@thi.com.co

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	3 1 5 3 5 5 4 9 2 3	3 1 6 4 7 3 9 2 2 3

CLASIFICACIÓN

Actividad económica				Ocupación	
Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades				
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código	1	2	51. Código	52. Número establecimientos
7 0 2 0	2 0 1 5 0 8 0 3	8 5 3 0	2 0 1 7 0 1 0 2					

Responsabilidades, Calidades y Atributos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
53. Código	5	7	9	1 4	4	8	5	2																		

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar
07- Retención en la fuente a título de rent
09- Retención en la fuente en el impuesto
14- Informante de exogena
48 - Impuesto sobre las ventas - IVA
52 - Facturador electrónico

Obligados aduaneros										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54. Código										
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Exportadores					
55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0 61. Fecha 2021 - 05 - 29 / 10 : 16: 54

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso.
Parágrafo del artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 1625 de 2016
Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre LUNA ORDOÑEZ LINA MARCELA
985. Cargo Representante legal Certificado

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14762240129

(415)7707212489984(8020) **000001476224012 9**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga	4	

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	2	63. Formas asociativas	1 2	64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados	
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas		70. Beneficio	1

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 4	
72. Número	0	
73. Fecha	2 0 1 5 0 8 0 3	
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	
76. Fecha de registro	2 0 1 5 0 8 1 2	
77. No. Matrícula mercantil	0 5 3 2 8 3 9 4 1 6	
78. Departamento	6 8	
79. Ciudad/Municipio	5	
Vigencia		
80. Desde	2 0 1 5 0 8 0 3	
81. Hasta	9 9 9 9 1 2 3 1	

Composición del Capital

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control: Superintendencia de Sociedades — 5

Estado y Beneficio

Item	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1		Año Mes Día		-
2		Año Mes Día		-
3		Año Mes Día		-
4		Año Mes Día		-
5		Año Mes Día		-

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV.

97. Nombre o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14762240129

(415)7707212489984(8020) **000001476224012 9**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga	4

Representación

1

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación
REPRS LEGAL PRIN 1 8	2 0 1 5 0 8 0 3

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadaní 1 3	6 3 5 4 4 8 8 4		

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
LUNA	ORDOÑEZ	LINA	MARCELA

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

2

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

3

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

4

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

5

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Revisor Fiscal y Contador

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14762240129

(415)7707212489984(8020) **000001476224012 9**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga	4

Revisor Fiscal y Contador

Revisor fiscal principal

124. Tipo de documento	125. Número de identificación	126. DV	127. Número de tarjeta profesional

128. Primer apellido	129. Segundo apellido	130. Primer nombre	131. Otros nombres

132. Número de Identificación Tributaria (NIT)	133. DV	134. Sociedad o firma designada

135. Fecha de nombramiento

Revisor fiscal suplente

136. Tipo de documento	137. Número de identificación	138. DV	139. Número de tarjeta profesional

140. Primer apellido	141. Segundo apellido	142. Primer nombre	143. Otros nombres

144. Número de Identificación Tributaria (NIT)	145. DV	146. Sociedad o firma designada

147. Fecha de nombramiento

Contador

148. Tipo de documento	149. Número de identificación	150. DV	151. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadanía 1 3	1 1 0 2 3 7 0 4 6 6		1 9 4 0 9 2 T

152. Primer apellido	153. Segundo apellido	154. Primer nombre	155. Otros nombres
VELASQUEZ	VALDIVIESO	ALVARO	

156. Número de Identificación Tributaria (NIT)	157. DV	158. Sociedad o firma designada
9 0 1 0 7 1 5 3 2	9	A&V CONSULTORES S.A.S.

159. Fecha de nombramiento
2 0 1 8 0 7 2 3

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO



FECHA DE NACIMIENTO 08-DIC-1983

BUCARAMANGA
(SANTANDER)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.60 ESTATURA

O+ G.S. RH

F SEXO

10-DIC-2001 BUCARAMANGA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VACHA

INDICE DERECHO

A-2709100-59154448-F-0063544884-20070730 00378 07211N 02 213071574

REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 63.544.884

LUNA ORDOÑEZ
APELLIDOS

LINA MARCELA
NOMBRES

FIRMA

PLANILLA DE AUTOLIQUIDACIÓN DE APORTES
PLANILLA NRO. 24652961
REFERENCIA DE PAGO (PIN):
Fecha Pago Planilla: 2022-11-01

PAGADA

DATOS DEL APORTANTE					
RAZÓN SOCIAL	THI PSICOLOGIA SAS	TIPO DE PERSONA	Jurídica	TIPO DE DOCUMENTO	NIT
Nro. DE IDENTIFICACIÓN	900877193	D.V.	1	TIPO DE APORTANTE	B menor a 200 empleados
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 105 NO 24 75 OFICINA 1	DEPARTAMENTO	SANTANDER	MUNICIPIO	BUCARAMANGA
ACTIVIDAD ECONÓMICA	7020	CORREO ELECTRÓNICO	THIPSICOLOGIASAS @GMAIL.COM	TELÉFONO	6438444
FAX	6438444	SUCURSAL	0	NOMBRE SUCURSAL	0
TIPO DE ENTIDAD	Privada	ARL	ARL SURA	Tipo de aportante	Empleador

REPRESENTANTE LEGAL					
Nro. DE IDENTIFICACIÓN	63544884	PRIMER APELLIDO	LUNA	SEGUNDO APELLIDO	ORDONEZ
PRIMER NOMBRE	LINA	SEGUNDO NOMBRE	MARCELA		

PERÍODO COTIZACIÓN PENSIÓN		PERÍODO COTIZACIÓN SALUD		FORMA DE PRESENTACIÓN
Año: 2022	Mes: 10	Año: 2022	Mes: 11	Único
Nro. DE TRABAJADORES		Vlr. TOTAL NÓMINA		Nro. DE RADICACIÓN
1		$1.400.000		24652961

IDENTIFICACIÓN DEL AFILIADO									Salario
Identificación	Tipo Vinculación	Subtipo Cot	Ext no obl	Colombiano ext	Dpto	Mun	Tipo de Salario	Nombres	Salario Básico
CC-1098768655	01	No	No	No	68	1	Fijo	SILVA MEJIA NANCY JUDITH	$1.400.000

NOVEDADES																														
Identificación	ING	Fecha Ing	RET	Fecha Ret	TDE	TAE	TDP	TAP	VSP	Fecha Nov Vsp	VTE	VST	SLN	Fecha Sln Inicio	Fecha Sln Fin	IGE	Fecha Ige Inicio	Fecha Ige Fin	LMA	Fecha Lma Inicio	Fecha Lma Fin	VAC	Fecha Vac Inicio	Fecha Vac Fin	AVP	VCT	Fecha Vct Inicio	Fecha Vct Fin	IRL	Fecha Irp Inicio	Fecha Irp Fin
CC - 1098768655																													0		

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES											
Identificación	AFP	Dias Cotizados	IBC pensión	Tarifa	Cot Obl	Cot Vol Afil	Cot Vol Aport	Total Cot	Fondo Sol	Fondo Subsistencia	Vlr no ret
CC - 1098768655	PORVENIR	30	$1.400.000	0.1600000	$224.000	$0	$0	$224.000	$0	$0	$0

SISTEMA GENERAL DE SALUD											SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES				
Identificación	EPS	Dias Cot	IBC salud	Tarifa	Cot Obl	UPC Adic	Núm Aut EG	Valor EG	Núm Aut Lic	Valor Lic	Dias Cot	IBC Riesgos	Cód CT	Tarifa	Cot Obl
CC - 1098768655	EPS SURA	30	$1.400.000	0.0400000	$56.000	$0	0	$0	0	$0	30	$1.400.000	900877193	0.0052200	$7.400

APORTES PARAFISCALES														
Identificación	CCF	Días Cota CCF	IBC Cajas	Tarifa CCF	Aporte CCF	Tarifa SENA	Aporte SENA	Tarifa ICBF	Aporte ICBF	Tarifa ESAP	Aporte ESAP	Tarifa Min Edu	Aporte Min Edu
CC-1098768655	CAJASAN	30	$1.400.000	0.0400000	$56.000	0.0000000	$0	0.0000000	$0	0.0000000	$0	0.0000000	$0

TOTALES PARA EL PERÍODO 2022 - 10											
TOTAL APORTES DEL PERÍODO A PENSIÓN POR ADMINISTRADORA											
ADMINISTRADORA	NÚM AFIL	VLR TOTAL COT OBL	VLR COTIZACIÓN VOL AFIL	VLR COTIZACIÓN VOL APOR	VLR APORTE FONDO PENSIÓN SOL	VLR APORTE FONDO PENSIÓN SUBS	DÍAS MORA	VLR INTERESES	VLR INTERESES FONDO DE SOLIDARIDAD	VLR INTERESES FONDO DE SUBSISTENCIA	TOTAL PAGAR
PORVENIR	1	$224.000	$0	$0	$0	$0	0	$0	$0	$0	$224.000

TOTAL APORTES DEL PERÍODO A SALUD POR ADMINISTRADORA																			
ADMINISTRADORA	NÚM AFIL	VLR TOTAL COT OBL	VLR UPC	AUT. IGE	VLR IGE	AUT. DESC LMA	VLR LMA	VLR NETO APORTES DE COT	DÍAS MORA	VLR INTERESES COT OBL	VLR INTERESES UPC	SUBTOTAL APORTES COT	SUBTOTAL APORTES	RADICACIÓN AUTOLIQ INICIAL	SALDO FAVOR PERÍODO ANTERIOR COT OBL	SALDO FAVOR PERÍODO ANTERIOR UPC	TOTAL PAGAR COT OBL	TOTAL PAGAR UPC	FONDO DE SOL SALUD	TOTAL PAGAR
EPS SURA	1	$56.000	$0	0	$0	0	$0	$56.000	0	$0	$0	$56.000	$0	0	$0	$0	$56.000	$0	$0	$56.000

TOTAL APORTES DEL PERÍODO A RIESGOS PROFESIONALES POR ADMINISTRADORA													
ADMINISTRADORA	NÚM AFIL	VLR TOTAL COT OBL	NÚM AUT PAGO INCAPACIDADES	VLR INCAPACIDADES	VLR APORTES PAGADOS A OTROS RIESGOS	VLR NETO APORTES COTIZACIÓN	DÍAS MORA	INT MORA COT OBL	SUBTOTAL APORTES COT	NÚM RAD AUTOLIQUIDACIÓN INICIAL	SALDO A FAVOR PERÍODO ANTERIOR	FONDO SOL RIESGOS PROFESIONALES	TOTAL PAGAR
ARL SURA	1	$7.400	0	$0	$0	$7.400	0	$0	$7.400	0	$0	$0	$7.400

TOTAL APORTES PARAFISCALES					
NOMBRE ENTIDAD	NÚM DE AFIL	VLR TOTAL APORTES	DÍAS MORA	INTERESES MORA	TOTAL A PAGAR
CAJASAN	1	$56.000	0	$0	$56.000
SENA	0	$0	0	$0	$0
ICBF	0	$0	0	$0	$0
ESAP	0	$0	0	$0	$0
MinEdu	0	$0	0	$0	$0

TOTAL A PAGAR		
CONCEPTO	TOTAL ENTIDADES	VALOR
SALUD	1	$56.000
PENSIONES	1	$224.000
RIESGOS PROFESIONALES	1	$7.400
CAJAS DE COMPENSACIÓN	1	$56.000

TOTAL A PAGAR		
CONCEPTO	TOTAL ENTIDADES	VALOR
SENA	1	$0
ICBF	1	$0
ESAP	1	$0
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	1	$0
GRAN TOTAL	1	$343.400

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 14762240129

(415)7707212489984(8020) 000001476224012 9

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga 4	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	27. Fecha expedición
Persona jurídica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
THI PSICOLOGIA S.A.S

36. Nombre comercial	37. Sigla

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Santander 6 8	Bucaramanga 0 0 1

41. Dirección principal
CL 100 36 39 CONJ EL GIRASOL CASA UNO

42. Correo electrónico gerencia@thi.com.co

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	3 1 5 3 5 5 4 9 2 3	3 1 6 4 7 3 9 2 2 3

CLASIFICACIÓN

Actividad económica				Ocupación	
Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades				
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código	1	2	51. Código	52. Número establecimientos
7 0 2 0	2 0 1 5 0 8 0 3	8 5 3 0	2 0 1 7 0 1 0 2					

Responsabilidades, Calidades y Atributos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
53. Código	5	7	9	1 4	4	8	5	2																		

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar
07- Retención en la fuente a título de rent
09- Retención en la fuente en el impuesto
14- Informante de exogena
48 - Impuesto sobre las ventas - IVA
52 - Facturador electrónico

Obligados aduaneros										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54. Código										
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Exportadores					
55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0 61. Fecha 2021 - 05 - 29 / 10 : 16: 54

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso.
Parágrafo del artículo 1.6.1.2.20 del Decreto 1625 de 2016
Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.
Firma autorizada:

984. Nombre LUNA ORDOÑEZ LINA MARCELA
985. Cargo Representante legal Certificado

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14762240129

(415)7707212489984(8020) **000001476224012 9**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga	4	

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	2	63. Formas asociativas	1 2	64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados	
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas		70. Beneficio	1

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 4	
72. Número	0	
73. Fecha	2 0 1 5 0 8 0 3	
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 3	
76. Fecha de registro	2 0 1 5 0 8 1 2	
77. No. Matrícula mercantil	0 5 3 2 8 3 9 4 1 6	
78. Departamento	6 8	
79. Ciudad/Municipio	5	
Vigencia		
80. Desde	2 0 1 5 0 8 0 3	
81. Hasta	9 9 9 9 1 2 3 1	

Composición del Capital

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control: Superintendencia de Sociedades — 5

Estado y Beneficio

Item	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1		Año Mes Día		-
2		Año Mes Día		-
3		Año Mes Día		-
4		Año Mes Día		-
5		Año Mes Día		-

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV.

97. Nombre o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14762240129

(415)7707212489984(8020) **000001476224012 9**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga	4

Representación

1

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación
REPRS LEGAL PRIN 1 8	2 0 1 5 0 8 0 3

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadaní 1 3	6 3 5 4 4 8 8 4		

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
LUNA	ORDOÑEZ	LINA	MARCELA

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

2

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

3

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

4

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

5

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Formulario del Registro Único Tributario
Revisor Fiscal y Contador

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 14762240129

(415)7707212489984(8020) **000001476224012 9**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
9 0 0 8 7 7 1 9 3	1	Impuestos y Aduanas de Bucaramanga	4

Revisor Fiscal y Contador

Revisor fiscal principal

124. Tipo de documento	125. Número de identificación	126. DV	127. Número de tarjeta profesional

128. Primer apellido	129. Segundo apellido	130. Primer nombre	131. Otros nombres

132. Número de Identificación Tributaria (NIT)	133. DV	134. Sociedad o firma designada

135. Fecha de nombramiento

Revisor fiscal suplente

136. Tipo de documento	137. Número de identificación	138. DV	139. Número de tarjeta profesional

140. Primer apellido	141. Segundo apellido	142. Primer nombre	143. Otros nombres

144. Número de Identificación Tributaria (NIT)	145. DV	146. Sociedad o firma designada

147. Fecha de nombramiento

Contador

148. Tipo de documento	149. Número de identificación	150. DV	151. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadanía 1 3	1 1 0 2 3 7 0 4 6 6		1 9 4 0 9 2 T

152. Primer apellido	153. Segundo apellido	154. Primer nombre	155. Otros nombres
VELASQUEZ	VALDIVIESO	ALVARO	

156. Número de Identificación Tributaria (NIT)	157. DV	158. Sociedad o firma designada
9 0 1 0 7 1 5 3 2	9	A&V CONSULTORES S.A.S.

159. Fecha de nombramiento
2 0 1 8 0 7 2 3

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Autorización Numeración de Facturación

1876

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 18764034376044

(415)7707212489984(8020) 001876403437604 4

5. Número de Identificación Tributaria - NIT	6. DV	7. Primer apellido	8. Segundo apellido	9. Primer nombre	10. Otros nombres
900877193	1				

11. Razón social
THI PSICOLOGIA S.A.S

12. Dirección seccional
Impuestos y Aduanas de Bucaramanga

Cód. 4

24. Dirección
CL 100 36 39 CONJ EL GIRASOL CASA UNO

25. País	26.Departamento	27. Municipio
Colombia	Santander	Bucaramanga

La U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, conforme a la facultad discrecional establecida en el artículo 684 - 2 del Estatuto Tributario y en virtud de lo estipulado en la Resolución 0042 del 05/05/2020, por la cual se dictan otras disposiciones en materia de sistemas de facturación; previo estudio y evaluación de la solicitud realizada por el contribuyente, representante legal o apoderado debidamente acreditado; determina autorizar los rangos de numeración de facturación y/o documento equivalente. En los casos, en que se agote dicha numeración antes de culminar su vigencia, el interesado tendrá derecho a solicitar una nueva autorización, de acuerdo con el tramite establecido.

Las vigencias de los rangos de numeración de facturación, se contarán a partir de la formalización de éste documento oficial.

Si el obligado a facturar; no hubiere agotado la numeración de facturación transcurrido el término de la vigencia autorizada, con 15 días de antelación podrá solicitar la habilitación de la numeración sobrante.

Cuando se trate de una solicitud de inhabilitación de la numeración de facturación y/o documento equivalente, la vigencia es permanente, por lo tanto, no procede la habilitación de dichos rangos.

AUTORIZADO

Nota: La no adopción o violación de los sistemas técnicos de control, dará lugar a la sanción establecida en el artículo 684-2 del E.T

Firma del solicitante

DIAN
2022-08-23 / 04:51:38 PM
Fecha Acuse de Recibo
Firmado

Firma del funcionario autorizado

1001. Apellidos y nombres LUNA ORDOÑEZ LINA MARCELA
1002. Tipo documento Cédula de Ciudadanía
1003. No. Identiflcación 63544884 1004. DV 8
1005. Cod. Representación Representante Legal Principal
1006. Organización THI PSICOLOGIA S.A.S

984. Apellidos y nombres
985. Cargo
989. Dependencia SUBDIRECCION DE FACTURA ELECTRONICA Y SOLUCI
990. Lugar administrativo
991. Organización U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACION
992. Área
993. Establecimiento

997. Fecha formalización 2022-08-23 16:51:38

DIAN
POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA

Autorización Numeración de Facturación

1876

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 18764034376044

(415)7707212489984(8020) 001876403437604 4

5. Número de Identificación Tributaria - NIT	6. DV	7. Primer apellido	8. Segundo apellido	9. Primer nombre	10. Otros nombres
900877193	1				

11. Razón social

THI PSICOLOGIA S.A.S

Rangos de numeración para autorizar, habilitar o inhabilitar

	29. Establecimiento	30. Modalidad	Cód.	31. Prefijo	32. Desde el número	33. Hasta el número	38. Vigencia	34. Tipo solicitud	Cód.
1	THI PSICOLOGIA S.A.S CL 100 36 39 CONJ EL GIRASOL CASA UNO	FACTURA ELECTRÓNICA DE VENTA	4	FEVT	646	2,000	12	HABILITACIÓN	2
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									

AUTORIZADO

LINA LUNA
38 años
Bucaramanga - Colombia
Calle 100 No 36-39 Casa 1 El Girasol
Celular: 3164739223
Correo : ps.lina.luna@gmail.com



Psicóloga (UNAB). Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (UMB). Especialista en Gestión Humana (UNAB). Diplomado en Derecho Laboral (Universidad Pontificia Javeriana) Diplomado en Alta Gerencia (UPB). Gerente de THI Psicologías S.A.S. Presidente del Colegio Colombiano de Psicólogos Capítulo Santander. Conferencista y Docente en temas de Psicología Organizacional, SST, Gestión Humana, Salud mental, Riesgo Psicosocial. Coordinadora de Proyectos y Eventos Académicos.

ESTUDIOS

2007	Psicóloga
B/manga	Universidad Autónoma de Bucaramanga
2009	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
B/manga	Universidad Manuela Beltrán
2012	Especialista en Gestión Humana
B/manga	Universidad Autónoma de Bucaramanga
2014	Diplomado en Alta Gerencia
B/manga	Universidad Pontificia Bolivariana
2017	Diplomado en Derecho Laboral
B/manga	Universidad Pontificia Javeriana

EXPERIENCIA LABORAL

Enero 2010 - Actual	THI PSICOLOGIA S.A.S
B/manga, Colombia	Gerente
Sept 2017 – Actual	COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS
B/manga, Colombia	Presidente Capítulo Santander
Junio 2020 - Actual	CELAB
B/manga, Colombia	Directora y Docente.
Feb 2011 - Actual	ARL AXA COLPATRIA
B/manga, Colombia	Proveedora de servicios
Feb 2018 - Actual	SEGUROS BOLÍVAR ARL
B/manga, Colombia	Proveedora de servicios
Enero 2019 – Actual	IPS CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO
B/manga, Colombia	Proveedora de servicios
Jun 2019 - Actual	SURA ARL
B/manga, Colombia	Proveedora de servicios

LOGROS OBTENIDOS

Sept 2017 - Actual Colegio Colombiano de Psicólogos Capítulo Santander
B/manga, Colombia Presidente Capítulo Santander – Elección por Asamblea

Enero 2010 - Actual THI PSICOLOGÍA S.A.S
B/manga, Colombia Fundadora

Junio 2020 - Actual Centro de Estudios Empresariales y Laborales - CELAB
B/manga, Colombia Fundadora

2014 a 2017 I, II, III, IV ENCUENTRO DE GESTIÓN HUMANA Y PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
B/manga, Colombia Directora

2020 a 2021 I, II ENCUENTRO INTERNACIONAL DE GESTIÓN HUMANA VERSIÓN DIGITAL
B/manga, Colombia Directora

CONFERENCIAS

Conferencia: Inteligencia Emocional en las Empresas
5/07/2014
Auditorio Menor Cámara de Comercio de Bucaramanga

Conferencia: Riesgo Psicosocial
28/02/2015
Auditorio Cajasan

Conferencia: Reclutamiento y selección de personal
30/05/2015
Auditorio Gustavo Lievano - Cámara de Comercio de Bucaramanga

Conferencia: Riesgo Psicosocial
12/10/2016
Auditorio Menor Cámara de Comercio de Bucaramanga

Café y Psicología Conversatorio: El Psicólogo en el Campo Laboral
21 de agosto de 2018
Auditorio Fenalco Santander

Cómo ser un psicólogo de éxito
24 de agosto 2018
Emisora Cultural Luis Carlos Galán 100,7 FM

Riesgo Psicosocial
24 de agosto 2018
Emisora Cultural Luis Carlos Galán 100,7 FM

Café y Psicología Conversatorio: Riesgo Psicosocial en el Ámbito Laboral
16 de octubre de 2018
Auditorio Fenalco Santander

Salud mental en el contexto laboral
2 de Noviembre 2018
V Congreso Internacional de Innovación en Intervención Psicológica: Frontera y Salud Mental
Universidad Simón Bolivar – Norte de Santander

Conferencia: La Medición de Riesgo Psicosocial como aliado Estratégico de su negocio
29/01/2019
Auditorio Fenalco Santander

Conferencia: Salud mental en las organizaciones.
27 de febrero de 2019
La Casa del Libro Total

I Simposio de Salud Mental en Santander
18 de mayo de 2019
Auditorio Luis Carlos Galán

Conferencia: Resolución 2404 de 2019, Lo nuevo en Riesgo Psicosocial
1/08/2019
Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Conferencia: Resolución 2404 de 2019, Lo nuevo en Riesgo Psicosocial
15/08/2019
Universidad Manuela Beltran

Resolución 2404 de 2019 - Lo nuevo de riesgo psicosocial
06 de septiembre de 2019
Asociación de Centro Comerciales de Colombia

Resolución 2404 de 2019 - Lo nuevo en Riesgo Psicosocial
22 de noviembre de 2019
Cámara de comercio de Arauca

Actualización de la Resolución 2404 de 2019 - Lo Nuevo en Riesgo Psicosocial
7 de noviembre de 2019
Colegio Colombiano de Psicólogos - Capitulo Cumanday

Webinar: Actualización de la Resolución 2404 de 2019
19 de septiembre de 2019
People's Voice

Manejo de la ansiedad
29 de abril 2020
Cámara de comercio de Manizales

Webinar: Riesgos Psicosociales en el trabajo en época del Covid-19
29 de abril de 2020
ANDI - Seccional Santanderes

Webinar: Riesgos Psicosociales en el trabajo en época de Covid-19
30 de abril de 2020
THI

Conferencia: Intervención del Riesgo Psicosocial en tiempos de Crisis
16/05/2020
THI

I Foro de salud mental en Santander "La salud mental en tiempos de COVID-19
22 de mayo de 2020
Hospital Psiquiatrico San Camilo

Webinar: Gestión del talento humano Tendencias del talento humano
22/06/2020
THI

Webinar: Riesgos Psicosociales en el trabajo en época de Covid-19
30/06/2020
THI

Webinar: Aplicación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el marco de la pandemia por Covid19
4/07/2020
THI

Tecnoestrés
4 de agosto de 2020
Fenalco Risaralda

Conferencia: Lineamientos legales de los riesgos psicosociales en época de Covid-19
6 de junio de 2020
COLPSIC

Conversatorio: Empleo, Emprendimiento y Empresa
27 de junio de 2020
COLPSIC

Webinar: Intervención del Riesgo Psicosocial
10/02/2021
THI

Actualización del Riesgo Psicosocial en el trabajo
7 de abril de 2021
ANDI - Seccional Santanderes

Salud Mental en el Trabajo
27 de abril de 2021
Secretaria departamental de Salud - Santander

Webinar: Intervención del Riesgo Psicosocial en el Trabajo
28 de abril de 2021
Zona Franca Santander

Salud Mental en el Trabajo
19 de mayo de 2021
Ministerio de trabajo - Territorial Cesar

Intervención del Riesgo Psicosocial
26 de mayo de 2021
Congreso Virtual Fortalecimiento de las MiPymes + SST
Ministerio de trabajo - Territorial Santander

Webinar: ¿Cómo Gestionar el Riesgo Psicosocial en mi empresa?
9/06/2021
THI

Webinar: ¿Cómo Gestionar el Riesgo Psicosocial en mi empresa?
16/06/2021
THI

Conferencia: Riesgos Psicosociales en el trabajo en el contexto laboral
28/10/2021
THI

DOCENCIA

Curso de Riesgo Psicosocial
F. Inicio: 14/03/2015
F. Terminación: 28/03/2015
Intensidad: 12 horas
THI / Lugar: UPB- USTA

Curso: Riesgo Psicosocial Resolución 2646 de 2008
F. Inicio: 30/04/2015
F. Terminación: 30/04/2021
Intensidad: 8 horas
THI / Lugar: Centro Empresarial Cajasan

Curso Técnico: Riesgo Psicosocial
F. Inicio: 24/06/2017
F. Terminación: 24/06/2017
Intensidad: 4 horas
THI/ Lugar: Fenalco Santander

Curso: Factores de Riesgo Psicosocial

F. Inicio: 03/08/2019
F. Terminación: 17/08/2019
Intensidad: 12 Horas
THI/ Lugar: Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Taller Factores de Riesgo Psicosocial
F. Inicio: 21/12/2019
F. Terminación: 21/12/2019
Intensidad: 8 Horas
THI / Lugar: Hotel Guane

Taller virtual: Epidemiología del Riesgo Psicosocial
F. Inicio: 18/07/2020
F. Terminación: 18/07/2020
Intensidad: 4 horas

Taller Intervención del Riesgo Psicosocial
F. Inicio: 25/07/2020
F. Terminación: 25/07/2020
Intensidad: 4 horas

Diplomado Internacional en Salud Mental Laboral
F. Inicio: 1/10/2020
F. Terminacion: 28/11/2020
Intensidad: 26 Horas

Curso de Actualización en Riesgo Psicosocial
F. Inicio: 03/03/2021
F. Terminación: 12/03/2021
Intensidad: 20 Horas

ENCUENTROS

I ENCUENTRO DE GESTIÓN HUMANA Y PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
17/08/2013
Salón Comuneros Hotel Guane

II ENCUENTRO DE GESTIÓN HUMANA Y PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
8/11/2014
Auditorio Gustavo Liévano - Cámara de Comercio de Bucaramanga

III ENCUENTRO DE GESTIÓN HUMANA Y PSICOLOGÍ ORGANIZACIONAL
28/05/2016
Salón de Conferencias Comfenalco

IV ENCUENTRO DE GESTIÓN HUMANA Y PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
28/10/2017
Auditorio Gustavo Liévano - Cámara de Comercio de Bucaramanga

I ENCUENTRO DE GESTIÓN HUMANA
14 de Septiembre de 2019
Auditorio Mayor Universidad Autónoma de Bucaramanga

II ENCUENTRO DE GESTIÓN HUMANA
12 Septiembre de 2020



Lina Marcela Luna
Psicóloga Organizacional
T.P 104705 Resolución 8260

Certificado Bancario

Martes, 27 de septiembre de 2022

Señor(a)
A QUIEN PUEDA INTERESAR

BANCOLOMBIA S.A. se permite informar que THI PSICOLOGIA SAS identificado(a) con NIT 900877193, a la fecha de expedición de esta certificación, tiene con el banco los siguientes productos:

Producto	No. Producto	Fecha Apertura	Estado
CUENTA DE AHORROS	07846744911	2015/08/18	ACTIVA

***Importante:** Esta constancia solo hace referencia a los productos mencionados anteriormente.

*Si desea verificar la veracidad de esta información, puede comunicarse con la Sucursal Telefónica Bancolombia los siguientes números: Medellín - Local: (60-4) 510 90 00 - Bogotá - Local: (60-1) 343 00 00 - Barranquilla - Local: (60-5) 361 88 88 - Cali - Local: (60-2) 554 05 05 - Resto del país: 01800 09 12345. Sucursales Telefónicas en el exterior: España (34) 900 995 717 - Estados Unidos (1) 1 866 379 97 14.

Catalina Cortés Uribe.
Gerente Servicios Contact Center & BPO.

Bancolombia

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA BANCOLOMBIA S.A. Establecimiento Bancario.